

UNIVERSIDADE DE LISBOA

INSTITUTO DA EDUCAÇÃO



TRABALHO DE PROJECTO

“INTERVIR NO CNO DO CREF DE SESIMBRA: ESTRATÉGIAS PARA
DIMINUIR O NÚMERO DE SUSPENSÕES NO RVCC”

SÓNIA MARIA PEREIRA FARINHA

CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM FORMAÇÃO DE ADULTOS

2010

UNIVERSIDADE DE LISBOA

INSTITUTO DA EDUCAÇÃO



TRABALHO DE PROJECTO

“INTERVIR NO CNO DO CREF DE SESIMBRA: ESTRATÉGIAS PARA
DIMINUIR O NÚMERO DE SUSPENSÕES NO RVCC”

SÓNIA MARIA PEREIRA FARINHA

PROJECTO ORIENTADO PELA PROFESSORA DOUTORA NATÁLIA
ALVES

CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM FORMAÇÃO DE ADULTOS

2010

AGRADECIMENTOS

Muito obrigada à Professora Doutora Maria Natália Alves pela disponibilidade, saberes e sugestões transmitidas no desenvolvimento deste Projecto.

À minha colega e amiga Cláudia Gerardo pelos constantes reforços e pelos espaços de trocas de ideias.

Ao meu Director e ao Coordenador do Centro de Novas Oportunidades pela flexibilidade que me deram e pelo crédito atribuído ao meu trabalho.

Aos meus colegas de turma pela partilha das dores e dos sucessos.

A todos os meus amigos e FAMÍLIA que me incentivaram e acolheram nos momentos certos.

Aos entrevistados que aceitaram participar e que contribuíram tanto para a definição de obstáculos como também, para o planeamento de estratégias a implementar.

RESUMO

Um Projecto de Intervenção construído e desenhado no âmbito das Ciências da Educação tem como objectivo, formular estratégias para colmatar ou diminuir um problema encontrado numa entidade formadora.

O presente Projecto de Intervenção foi planeado com vista a intervir no Centro de Novas Oportunidades do Centro de Recursos Educativos e Formação de Sesimbra pois, verificou-se que se constituía como problema o número crescente de adultos que suspendem o Processo de RVCC de nível secundário, após entrarem na fase de Reconhecimento de Competências, neste mesmo Centro.

Assim, definiram-se como objectivos principais deste Projecto: a diminuição do número de adultos que suspende o processo de RVCC de nível secundário no CNO do CREF de Sesimbra e o trazer de novo ao processo alguns adultos que o haviam suspenso.

Foi através de um diagnóstico da população, que permitiu reconhecer algumas das suas características tendenciais, que se seguiu a recolha de informação através de entrevista e a sua posterior análise.

O intuito será planear estratégias, que com o desenvolvimento de determinadas actividades, conduzam à diminuição do número de adultos suspensos de nível secundário.

Por fim, estas estratégias serão alvo de avaliação para se perceber o seu impacto e serão apresentados os instrumentos, os participantes e os momentos desta avaliação.

Palavras- Chave: Formação de Adultos; Reconhecimento e Validação de Competências; Centro de Novas Oportunidades; Suspensões.

RÉSUMÉ

Un projet d'intervention construit et développé au niveau des Sciences de L'éducation a comme objectif établir des stratégies afin de résoudre ou diminuer un problème trouvé dans une entité formatrice.

Le présent projet d'intervention a été planifié pour intervenir dans le "Centre de Nouvelles Opportunités du Centre de Ressources Éducatifs et Formation de Sesimbra", puisqu'il existe un problème réel au niveau du secondaire: il y a un nombre croissant d'adultes qui suspendent le processus RVCC, après avoir fait la Reconnaissance de Compétences.

On a défini comme des objectifs principaux de ce projet: Réduire le nombre d'adultes qui interrompent le processus RVCC au niveau du secondaire dans le centre "CNO DO CREF DE SESIMBRA"; Sensibiliser ces adultes à reprendre le processus.

Le diagnostic effectué aux adultes, la collecte des données, au moyen des interviews et l'analyse des résultats, nous a permis de connaître quelques caractéristiques tendentielles.

L'objectif final consistera à définir des stratégies et des activités qui mènent à une diminution réelle du nombre d'adultes suspendus du processus.

Finalement ces stratégies seront évaluées pour mieux comprendre leur impact. Les instruments, les participants et les moments de cette évaluation seront aussi présentés.

Mots-clés: Formation d'adultes; Reconnaissance et Validation de Compétences;
Centre de Nouvelles Opportunités; Suspensio

ÍNDICE

Página

AGRADECIMENTOS	3
RESUMO/ RÉSUMÉ	4
INTRODUÇÃO	10
I Parte - Enquadramento Geral do Projecto	
1. Justificação da necessidade de intervenção	13
2. Definição e enquadramento teórico da problemática	19
2.1 A Evolução da Educação de Adultos	19
2.1 A Educação Permanente e a Aprendizagem ao Longo da Vida	21
2.2 A História da Educação de Adultos em Portugal	29
2.3 A Iniciativa Novas Oportunidades	36
2.4 O acesso e a participação dos adultos nas ofertas formativas	39
3. Caracterização da instituição de acolhimento	43
4. Identificação e caracterização do grupo-alvo	45
5. Identificação das condições para o êxito do projecto	46
6. Definição do âmbito temporal	46
7. Resultados esperados	46
II Parte – Projecto	
1. Diagnóstico	47
2. Metodologia	48
2.1 Análise Documental	48
2.2 Entrevistas Semi-Directivas	49
2.3 Análise de Conteúdo	51
2.4 Tratamento de Dados	53
3. Caracterização dos Adultos Suspensos	57
4. Definição do Problema	63
5. Análise e Interpretação das Entrevistas	64

5.1 Análise e Interpretação das Entrevistas às Profissionais RVC -----	64
5.2 Análise e Interpretação das Entrevistas aos Adultos que suspenderam o Processo de RVC -----	71
6. Finalidades do Projecto -----	77
7. Objectivos Gerais do Projecto -----	77
8. Objectivos Específicos do Projecto -----	77
9. Apresentação das Estratégias a Utilizar -----	77
III Parte – Plano de Actividades	
1. Identificação e calendarização das actividades a desenvolver -----	79
IV parte – Plano de Avaliação do Projecto	
1. Enumeração dos Indicadores de Execução e de Impacto -----	86
2. Descrição dos Instrumentos de Avaliação -----	87
3. Identificação dos Participantes na Avaliação -----	88
4. Temporalização e Calendarização da Avaliação-----	88
CONCLUSÃO -----	89
BIBLIOGRAFIA -----	92
ANEXOS -----	96

ÍNDICE DE TABELAS

Página

Tabela 1. Tabela resumo da actividade do CNO desde a sua abertura até à data da pesquisa (nível básico e secundário). -----	14
Tabela 2. Tabela resumo da actividade do CNO desde a sua abertura até à data da pesquisa, com adultos do nível básico. -----	14
Tabela 3. Tabela resumo da actividade do CNO desde a sua abertura até à data da pesquisa, com adultos do nível secundário. -----	15
Tabela 4. Número de adultos que entraram em processo de Reconhecimento de Competências de Nível Secundário entre Janeiro e Dezembro de 2009. -----	16
Tabela 5. Número de adultos suspensos de 01 de Janeiro de 2009 a Dezembro de 2009 -----	16
Tabela 6: Distribuição de adultos suspensos por Fase do Processo. -----	17

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Página

Gráfico 1. Distribuição de Adultos Suspensos por Género -----	58
Gráfico 2. Distribuição de Adultos Suspensos por Idade (em anos) -----	59
Gráfico 3. Distribuição de Adultos por Zona de desenvolvimento do Processo -----	60
Gráfico 4. Distribuição de Adultos pela Situação Profissional -----	60
Gráfico 5. Distribuição de Adultos por existência de Protocolo com o CNO -----	61
Gráfico 6. Distribuição de Adultos por etapa do Processo em que se encontravam quando suspenderam -----	62

ANEXOS

Página

Anexo 1 – Guião de Entrevista Semi-Directiva – Adultos -----97

Anexo 2 – Guião de Entrevista Semi-Directiva – Profissionais -----101

Anexo 3 – Grelhas de Cotação das Entrevistas dos Adultos Suspensos -----104

Anexo 4 – Grelhas de Cotação das Entrevistas Profissionais de RVCC -----110

INTRODUÇÃO

A educação de adultos assume actualmente uma importância crescente e incontornável na sociedade portuguesa. Para a população adulta, o envolvimento em processos de aprendizagem é cada vez mais um imperativo, de modo a que se possa adaptar, ganhar novos saberes, renovar as suas competências e assim corresponder às exigências desta sociedade cada vez mais dinâmica, inovadora e assente no conhecimento. Neste contexto, emerge o conceito educacional de Aprendizagem ao Longo da Vida, entendida como *toda e qualquer actividade de aprendizagem, com um objectivo, empreendida numa base contínua e visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências* (Comissão Europeia, 2000, p. 3).

A necessidade de actualização e aquisição de novas competências, passa pois pela adaptação dos sistemas de educação e formação, de modo a adequar as respostas educativas às evoluções económicas e tecnológicas. Deste modo, multiplicaram-se um pouco por todo o mundo, diversos sistemas com o objectivo de reconhecer e validar os saberes adquiridos ao longo da vida e em contextos que não se reduzem aos sistemas formais de educação/formação tradicionais.

Portugal, acompanhou esta dinâmica, embora o défice de qualificações da população adulta portuguesa, tenha funcionado como uma barreira ao envolvimento dos adultos em processos educativos ou formativos, pois *o nível da educação de base condiciona fortemente a apetência e disponibilidade para investir em aprendizagens ulteriores e continuadas* (Gomes et al, 2006, pag. 11).

É pois neste quadro de transformação do sistema educativo que se implementam em Portugal, percursos de qualificação assentes em práticas de reconhecimento e validação de competências, obtidas a partir das experiências de vida e do trabalho. Assim, a partir de finais de 2005, com a iniciativa Novas Oportunidades, há a ampliação dos dispositivos de reconhecimento e validação de competências e,

consequentemente, verifica-se uma crescente adesão por parte da população portuguesa.

O principal objectivo desta iniciativa é aumentar o nível de qualificação dos adultos em Portugal, facilitando a sua integração no mercado de trabalho e promovendo o acesso a outros tipos de formação.

Apesar da crescente adesão dos adultos aos novos tipos de ofertas formativas, número este que também se verifica no Centro de Novas Oportunidades do CREF de Sesimbra, também constatamos um crescente número de adultos que interrompem os seus processos formativos, mais especificamente, o Processo de RVCC. Esta situação compromete os objectivos propostos pelo Centro de Novas Oportunidades e numa perspectiva mais alargada, os próprios objectivos da Iniciativa Novas Oportunidades.

Nesse sentido, este Projecto de Intervenção visa diminuir o número de adultos que interrompem o Processo de RVCC de nível secundário assim como, trazê-los de volta ao processo.

De forma a atingir os objectivos supramencionados, foi de extrema relevância perceber a evolução da Educação de Adultos ao longo tempo, tanto a nível internacional como a nível nacional. Foi também necessário avaliar junto do próprio Centro de Novas Oportunidades, através de entrevistas realizadas às Profissionais que acompanham os adultos e aos próprios adultos que suspenderam o seu Processo de RVCC, quais os principais entraves colocados aos adultos que justifiquem a sua não-participação no processo formativo e recolher algumas sugestões de estratégias a implementar com vista à diminuição do número de suspensos.

O método utilizado para a análise das entrevistas foi a Análise de Conteúdo. Este método permitiu-nos perceber ao pormenor o conteúdo das respostas dadas pelos entrevistados através da constituição de categorias que revelaram a informação mais importante a ter em conta no desenvolvimento deste projecto.

Partindo desta informação, foram desenhadas algumas estratégias das quais resultou um conjunto de actividades, com o intuito de irmos ao encontro dos objectivos propostos para este Projecto de Intervenção.

Numa fase final, será avaliado o impacto desta intervenção no CNO do CREF de Sesimbra, recorrendo à utilização de instrumentos adequados.

I Parte - Enquadramento Geral do Projecto

1. Justificação da Necessidade de Intervenção

O Centro de Novas Oportunidades do Centro de Recursos Educativos e Formação de Sesimbra tem como finalidade, aumentar a qualificação escolar e profissional da população portuguesa adulta.

Nos últimos meses de actividade deste mesmo centro, tem-se vindo a verificar um aumento da taxa de suspensões de processos do nível secundário (processos de qualificação que não chegam a ser concluídos com sucesso).

Esta taxa de suspensões compromete assim o grande objectivo do centro, sendo por isso de todo necessária a planificação de estratégias de intervenção que permitam reduzir essa taxa promovendo desta forma o aumento da qualificação escolar e profissional da população portuguesa adulta.

Desde o início de actividade do CNO do CREF de Sesimbra (Março de 2008) até à presente data (Junho de 2010) foram inscritos 1980 adultos. Estão neste momento 345 indivíduos em processo de reconhecimento de nível básico e secundário. 90 Pessoas pediram transferência para outros Centros de Novas Oportunidades. Já foram efectuadas 253 certificações e verifica-se um total de 299 suspensões. Apenas 15 pessoas desistiram do processo.

Estes dados e outra informação considerada pertinente para o tema em debate, estão representados nos quadros que se seguem.

Estado - Processos RVCC	Total Escolar
Inscrito	294
Em Acolhimento	120
Em Diagnóstico	281
Encaminhado Processo RVCC	38
Encaminhado	234
Em Reconhecimento	345
Certificação Pedida	11
Certificado	253
Desistente	15
Transferido	90
Suspenso	299
Total	1980

Tabela 1. Tabela resumo da actividade do CNO desde a sua abertura até à data da pesquisa (nível básico e secundário).

Serão apresentadas seguidamente duas tabelas onde se poderá comparar as actividades do CNO, desde a sua abertura até à presente data (Junho de 2010), no que concerne ao trabalho realizado com adultos do nível básico e do nível secundário.

Nível Básico

Estado - Processos RVCC	Total Escolar
Inscrito	90
Em Acolhimento	70
Em Diagnóstico	98
Encaminhado Processo RVCC	8
Em Reconhecimento	133
Certificação Pedida	1
Certificado	158
Desistente	4
Transferido	30
Suspenso	143
Total	735

Tabela 2. Tabela resumo da actividade do CNO desde a sua abertura até à data da pesquisa, com adultos do nível básico.

Com base na tabela 2, podemos verificar que foram certificados no nível básico 158 adultos desde a data de abertura do CNO até à presente data. Inscreveram-se neste nível de ensino 735 adultos e já suspenderam processo 143.

Nível Secundário

Estado - Processos RVCC	Total Escolar
Inscrito	204
Em Acolhimento	50
Em Diagnóstico	183
Encaminhado Processo RVCC	29
Encaminhado	234
Em Reconhecimento	212
Certificação Pedida	10
Certificado	95
Desistente	11
Transferido	60
Suspenso	156
Total	1244

Tabela 3. Tabela resumo da actividade do CNO desde a sua abertura até à data da pesquisa, com adultos do nível secundário.

Com base na tabela 3, podemos verificar que foram certificados no nível secundário 95 adultos desde a data de abertura do CNO até à presente data. Inscreveram-se neste nível de ensino 1244 adultos e já suspenderam processo 156.

Posteriormente será apresentada uma tabela que nos indica o número de adultos que entraram em Processo de Reconhecimento de Competências de Nível Secundário no ano civil de 2009.

Estado - Processos RVCC	Total Escolar
Encaminhado	2
Em Reconhecimento	64
Certificado	25
Transferido	3
Suspenso	16
Total	110

Tabela 4. Número de adultos que entraram em processo de Reconhecimento de Competências de Nível Secundário entre Janeiro e Dezembro de 2009.

Com base na tabela Nº 4 podemos constatar que entraram em Processo de Reconhecimento de Nível Secundário 110 adultos. Entretanto desses 110 adultos, alguns já alteraram o seu estado: dois foram encaminhados para outras ofertas educativas mais ajustadas ao seu perfil; vinte e cinco adultos já se encontram certificados; três foram transferidos para outros centros; e dezasseis suspenderam o seu processo. Dos cento e dez adultos que entraram em Reconhecimento no ano de 2009, sessenta e quatro continuam na mesma fase do processo.

Estado - Processos RVCC	Total Escolar
Em Diagnóstico	5
Encaminhado	1
Em Reconhecimento	14
Transferido	8
Suspenso	129

Tabela 5. Número de adultos suspensos de nível secundário de 01 de Janeiro de 2009 a Dezembro de 2009

O número de adultos suspensos de nível secundário durante o ano de 2009 foi de 129, sendo que a análise da tabela número 5 reflecte que alguns adultos que suspenderam o processo voltaram a reactivá-lo e encontram-se neste momento em diferentes fases do processo (diagnóstico, encaminhados, reconhecimento e transferidos).

Apresenta-se de seguida a distribuição do número de adultos suspensos de nível secundário, pela fase de processo em que se encontravam, de Janeiro a Dezembro de 2009.

	Fase de Acolhimento e Diagnóstico			Fase de Reconhecimento e Certificação			Total
	Inscrição	Diagnóstico	Encaminhamento	Descodificação do Referencial	Exploração do Referencial	Pedido de Certificação	
Nº Adultos	27	53	3	23	22	1	129
Percentagem	20,90%	41,10%	2,30%	17,80%	17,10%	0,80%	100%
	64,30%			35,70%			100%

Tabela 6: Distribuição de adultos suspensos por Fase do Processo

Analisando a Tabela nº 6, dos 129 adultos suspensos de nível secundário no ano de 2009, 46 suspenderam o processo na fase de reconhecimento e certificação das competências. Os restantes 83 suspenderam o processo ainda na fase de acolhimento e diagnóstico.

No presente ano, de 01 de Janeiro de 2010 até Junho de 2010, existem 27 adultos suspensos de nível secundário.

Entenda-se por Estado de Suspensão, o estado em que o adulto se encontra, quando cancela temporariamente a sua frequência no Processo de RVCC. Pode permanecer nesse estado o período máximo de um ano sendo que, após o mesmo e sem se verificar interesse por parte do adulto na oferta formativa, estes adultos são considerados desistentes do Processo de RVCC, perante o respectivo Centro de Novas Oportunidades.

Optarão por este “estado”, os adultos que não tenham disponibilidade neste momento para realizar o Processo de RVCC, mas que tenham interesse em retomá-lo num espaço de um ano.

“A suspensão não é uma desistência, mas antes um mecanismo de intervenção temporário do percurso de um candidato, de modo a ser retomado mais tarde no ponto em que se encontrava, não resultando, por isso num estado terminal.” (Orientações e Procedimentos a adoptar, ANQ, 2010).

O Estado de Desistente, revela como o próprio nome indica, uma desistência do adulto face ao processo, com fracas possibilidades de o retomar. O adulto que opte por este estado, ficará um ano sem ter acesso a um novo lugar no processo, salvo nos casos em que justifique devidamente o interesse de voltar.

2. Definição e enquadramento teórico da problemática

O presente projecto de intervenção insere-se numa problemática relacionada com a formação de adultos que, segundo Le Goff (1996, citado em Canário, 2008, p.11) *emerge na continuidade dos ideais e da filosofia das Luzes*, em que a educação era encarada como um processo permanente isto é, contínuo e que está presente em todas as idades do ser humano.

2.1 A Evolução da Educação de Adultos.

A educação de adultos actual, que teve os seus primórdios após a Revolução Francesa, tem um desenvolvimento mais acentuado durante o século XIX com o progresso resultante da Revolução Industrial. Foi precisamente no período revolucionário francês que foi criado o CNAM (Conservatório Nacional das Artes e Ofícios), instituição que ainda persiste e que é uma referência francesa e internacional no domínio da educação de adultos (Canário, 2008).

A educação de adultos possibilitava nesta altura por um lado, a satisfação dos interesses da burguesia industrial empregadora, na medida em que tornava a mão-de-obra mais apta a intervir no processo produtivo e por outro, satisfazia os interesses de ascensão social dos operários assalariados.

Deste modo, a educação de adultos estava restringida a um número limitado de pessoas e circunscrita a determinadas categorias sócio-profissionais e sócio-culturais.

Para Santos Silva (1990, citado em Canário, 2008, p.12) *a educação de adultos aparece, a partir do século XIX, associada a dois grandes processos sociais: por um lado o desenvolvimento de movimentos sociais de massas (movimento operário)...; por outro lado, o que conduziu, segundo uma lógica de extensão ao mundo dos adultos, à emergência de modalidades de ensino de segunda oportunidade.*

Apesar do papel importante do Estado na evolução da Educação de Adultos, a sua consolidação fez-se através de iniciativas não-estatais.

Foi na Dinamarca, no ano de 1949 num período pós guerra, que se realizou a I Conferência Internacional de Educação de Adultos. A realização da mesma demonstra a franca expansão da educação de adultos e a influência dos organismos internacionais.

Nesta conferência, deu-se particular interesse à educação cívica como se se tratasse de uma educação para a paz, não só nacional mas até mesmo mundial.

A verdade é que o pós-guerra implicou uma industrialização acelerada, colocando novos desafios que por sua vez exigiam novas respostas aos diversos países, muitas das quais passaram pelo aumento da oferta formativa, a qual passou a estar disponível a uma faixa mais alargada da população (Canário, 2000).

E assim, é a partir da década de 50 que se começa a tornar evidente o fosso existente entre os países do norte industrializado, urbano e rico e os do sul, pobre e rural. Este contraste em termos de desenvolvimento económico e social também colocou o mundo perante novos desafios e teve consequências ao nível da educação de adultos.

Se numa primeira instância a Educação de Adultos estava voltada sobre as questões da paz num período pós-guerra, veio posteriormente a deslocar-se para a pobreza verificada nos países do Terceiro Mundo e assim, a formação de adultos foca-se nos processos de desenvolvimento económico, tanto ao nível nacional como internacional.

Foi em 1960, numa outra conferência internacional, desta vez em Montreal, no Canadá, que se comprova a importância da dimensão económica na educação de adultos, à qual se reconhece um papel fundamental na melhoria das condições de vida dos países menos desenvolvidos.

Considera-se que a educação de adultos deve fazer parte dos sistemas educativos nacionais e que deve ser uma responsabilidade dos diversos governos criar condições financeiras que permitam a sua implementação (UNESCO, 1960).

A partir da década de 60 verifica-se uma procura cada vez maior de formação quer por parte dos indivíduos quer por parte dos diversos movimentos sociais e sindicais que necessitavam de melhorar a formação dos recursos humanos que estavam em actividade, para que fossem mais capazes de corresponder às novas solicitações das pessoas e da sociedade.

Na altura, tornou-se evidente a inadequação da escola tradicional (centrada numa determinada fase da vida) enquanto modelo essencial da educação do indivíduo, o que levou a mudanças educativas de forma a alargar o acesso à educação quer a novos espaços educativos quer à totalidade do tempo de vida das pessoas (Canário, 2000).

2.2 A Educação Permanente e a Aprendizagem ao Longo da Vida

A falência do modelo de educação escolar (Canário, 2000) vigente nos finais da década de 60 e início de 70, levou à emergência do movimento de educação permanente. Este movimento surgiu, num contexto marcado pela explosão e ruptura dos sistemas escolares.

“O movimento da educação permanente emergiu, no início dos anos 70, num contexto de ruptura de crítica com o modelo escolar, cuja expansão quantitativa acelerada, nos anos 50 e 60 havia conduzido ao impasse: a crise mundial da educação.” (Canário, 2000, p.87).

A lógica da acumulação e fragmentação dos conhecimentos foi posta radicalmente em causa, entendendo-se a educação como um processo contínuo e centrado na pessoa.

Para Canário:

“A reorganização e reequacionamento do processo educativo tem como ponto de referência central a emergência da pessoa como sujeito da formação e tem como base três pressupostos principais: o da continuidade do processo educativo, o da sua diversidade e o da sua globalidade” (2000, p. 88).

Isto significa, que o sujeito é visto como um todo em que a componente cívica e intelectual são inseparáveis e tidas de igual forma como promotoras de novas aprendizagens.

Em 1972, a UNESCO publica um relatório sobre educação, “Aprender a Ser” (Faure et al, 1972) que constitui um marco na educação de adultos ao consagrar a Educação Permanente como um processo educativo global.

Canário indica mesmo que a publicação pela UNESCO deste relatório sobre a educação “...ênfatisa, por oposição a uma lógica de acumulação de conhecimentos, um processo de “aprender a ser”” e “representa um ponto de viragem no pensamento sobre a educação.” (Canário, 2000, p.87).

A UNESCO, desde o seu início, tentou promover a projecção e a visibilidade da educação de adultos e alertar para a importância estratégica da definição de políticas, internacionais e nacionais, neste domínio. (Cavaco, 2008)

Ao analisarmos documentos produzidos pela UNESCO, consegue-se perceber uma evolução no entendimento do domínio da educação de adultos.

Na I Conferência Internacional, a educação de adultos está fortemente associada à educação popular no entanto, nas Conferências posteriores, denota-se uma ligação entre a educação de adultos com a alfabetização e a educação de base.

Reconhece-se que a educação de adultos assume um papel importante na preparação do indivíduo para corresponder às exigências sociais, económicas e

culturais que o dinamismo da sociedade da altura colocava. Defende-se então uma alteração radical no paradigma educativo da educação, na medida em que só através da Educação Permanente (se for traduzida do Francês) ou a Educação ao Longo da Vida (se for traduzida do Inglês) (Finger, 2005), é que se estaria preparado para desenvolver uma cidadania consciente e activa. Trata-se de uma nova forma de entender a educação ao pôr em causa os fundamentos dos sistemas educativos vigentes, e em acentuar ao longo de toda a vida, a educação formal, não formal e informal, rejeitando a separação até aí em voga entre a educação escolar, não escolar e extra-escolar.

Por outro lado, no âmbito da III Conferência Internacional sobre Educação de Adultos realizada em 1972 em Tóquio, atribui-se ao Homem a possibilidade de poder contribuir através da educação para o desenvolvimento das relações humanas e o respeito pelos direitos humanos, evidenciando princípios de paz e harmonia entre os povos. Ou seja, afirma-se uma visão humanista da educação sem deixar de parte a possibilidade de o Homem acrescentar algo à sua capacidade produtiva, através da formação e actualização dos seus conhecimentos, para que ele se movimente no mundo de uma forma autónoma e participativa (UNESCO, 1972).

Contudo, os fundamentos da educação ao longo da vida ou permanente foram desvirtuados, segundo Canário, por três efeitos de carácter perverso. Primeiro, reduziu-se a educação permanente ao período pós-escolar, ficando muito “colada” à educação de adultos. Em segundo, porque se estendeu o modelo escolar aos adultos “transformando o planeta numa gigantesca sala de aula” (Canário, 2000, p. 89) e, por último, pela secundarização a que votou o saber por via experiencial.

Por outro lado, a crise do petróleo da década de 70 e as mudanças económicas e sociais que se lhe seguiram, levaram a que as políticas educativas também sofressem alterações, pois as finanças públicas dos estados foram afectadas, o que implicou cortes nas participações governamentais nos programas que financiavam a educação de adultos. Além disso, ao período de expansão económica e de pleno emprego da década de 60, seguiu-se uma profunda recessão económica com muito

desemprego, grandes manifestações e agitação social. O facto de os modelos de pleno emprego das sociedades industriais nos quais se apoiava o conceito de Educação ao Longo da Vida/Permanente terem implodido, levou a que esta ficasse mais relacionada com a formação profissional e associada ao prolongamento da escolaridade, adequando-se assim aos constrangimentos financeiros da altura e às características de uma sociedade com elevados níveis de desemprego e conflitualidade.

Em Março de 1985 realizou-se em Paris a IV Conferência Internacional sobre Educação de Adultos na qual o desenvolvimento da educação de adultos foi entendido como condição fundamental para a concretização da Educação Permanente e um factor importante da democratização da educação (UNESCO, 1985), e onde também se chamou a atenção para o aspecto da qualidade do acto educativo. Declara-se ainda, o reconhecimento de que o direito a aprender se constitui num desafio para a humanidade.

Nesta conferência, a exemplo da sua antecessora, continuou a pretender-se que os estados membros juntassem a sua colaboração à participação das organizações não-governamentais nas acções orientadas para a educação de adultos de modo a constituir-se uma resposta mais integrada que correspondesse às efectivas necessidades das populações de cada país.

A importância que a educação/ formação de adultos detêm no plano económico, no acesso ao emprego e na manutenção da empregabilidade, no combate ao desemprego e à exclusão social, e ainda na promoção da igualdade de oportunidades (Pires, 2005), surge o Livro Branco, lançado pela Comissão Europeia em finais de 1995.

Este livro tinha como objectivos analisar e definir linhas orientadoras no campo da educação e formação.

Das respostas dadas pelo Livro Branco, encontram-se aquelas que dizem respeito à promoção do “acesso à cultura geral” e ao “desenvolvimento da aptidão para o emprego e para a actividade”. Estamos assim perante um entendimento do

conceito de formação voltado para o desenvolvimento da autonomia do indivíduo e para as suas competências profissionais.

A promoção da cultura geral é tida como a capacidade que o adulto tem para compreender e formular juízos que, quanto maior, maior será a sua adaptação às mudanças verificadas ao nível da economia e, conseqüentemente, ao nível do emprego. (Pires, 2005).

No que diz respeito ao desenvolvimento da aptidão para o emprego e para a actividade, o Livro Branco aponta que esta aptidão/capacidade é adquirida e desenvolvida em diferentes espaços (sistema formal de educação, empresa e outros espaços sociais). Dá-se assim ao indivíduo uma posição activa na sua aprendizagem já que, é através da capacidade que este possui em combinar as suas diferentes aprendizagens, em diferentes contextos, que se avaliam as suas competências profissionais.

São destacadas neste Livro duas vias de aquisição destas capacidades: a “via tradicional”, onde o diploma é adquirido através do sistema de ensino formal e a “via moderna”, que avalia e vê reconhecidas as competências adquiridas pelo adulto.

Verifica-se ainda no Livro Branco a importância atribuída a uma aprendizagem que deve ser garantida ao longo da vida e não apenas em determinadas faixas etárias.

Em Julho de 1997, realizou-se em Hamburgo/Alemanha a V Conferência Internacional sobre Educação de Adultos. Entre Estados membros e Organizações Não Governamentais (ONG) estiveram presentes cerca de 1500 participantes, o que dá uma ideia da importância que a educação de adultos passou a ter para as sociedades contemporâneas e para a nova sociedade da informação. Na Declaração de Hamburgo, afirmou-se o potencial da aprendizagem e formação de adultos como:

“A chave para o século XXI; é tanto consequência do exercício da cidadania como condição para uma plena participação na sociedade. Além do mais, é um poderoso argumento em favor do desenvolvimento ecológico sustentável, da democracia, da justiça da igualdade entre os sexos, do desenvolvimento socioeconómico e científico, além de ser um requisito fundamental para a construção de um mundo onde a violência cede lugar ao diálogo e à cultura de paz baseada na justiça. A educação de adultos pode modelar a identidade do cidadão e dar um significado à sua vida.” (UNESCO, 1997, p. 1).

Relativamente às conferências anteriores houve avanços assinaláveis. Até aqui a educação de adultos era entendida como um subsistema educacional. Nesta conferência, assumem-se as diversas dimensões da vida social, colocando-se a educação no patamar de uma aprendizagem ao longo da vida, incitando as pessoas e as comunidades a assumir o controlo do seu destino e da sociedade para ficarem mais aptas a enfrentarem os desafios do futuro de uma sociedade que se afigurava cada vez mais competitiva, evoluída e em constantes mudanças tecnológicas.

Nos finais do século XX, as sociedades e as empresas em particular vêm-se confrontadas com novos desafios decorrentes da crescente mundialização dos mercados, das mutações técnicas e de novas formas de organização do trabalho. Aos indivíduos, depara-se pois uma nova realidade que exige competências diferentes e conhecimentos que necessitam de ser constantemente actualizados.

Nessa altura, assiste-se à diferenciação entre os termos Educação e Aprendizagem ao longo da vida, embora se possa dizer que há alguma complementaridade entre ambos.

Na verdade, enquanto que a noção de aprendizagem coloca a responsabilidade do indivíduo em primeiro plano, competindo-lhe optar pelas melhores soluções educativas que garantam a sua empregabilidade, a educação tem a ver com uma actuação ao nível macro, responsabilizando o Estado pela criação de condições que garantam o acesso à formação por partes daqueles que necessitam dela.

O surgimento do conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida está pois, ligado à capacidade dos trabalhadores desenvolverem e actualizarem os seus

conhecimentos e competências de forma a poderem manter as suas condições de empregabilidade. Aparece também como um requisito importante não só à modernização da sociedade, à dinamização dos factores de competitividade e de inovação da economia, mas também ao reforço da coesão social e à luta contra a exclusão social.

No relatório Delors, (Delors et al 2005) reconhece-se que o conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida, permite a cada indivíduo o acesso a um conhecimento dinâmico do mundo, dos outros e dele próprio, através da combinação das aprendizagens do aprender a fazer, aprender a viver com os outros, aprender a conhecer e aprender a ser.

Em 2000, a Comunidade Europeia, sem perspectivar a dimensão da actual crise financeira, económica e social, já tinha identificado a necessidade de uma abordagem que possibilitasse responder aos desafios que então se colocavam. Com efeito, no Conselho Europeu de Lisboa, os Estados presentes, definiram uma estratégia a implementar até 2010, elegendo o emprego, as reformas económicas e a coesão social como partes integrantes de uma economia baseada no conhecimento. Tal implicava que as pessoas adquirissem novas competências, que “seriam proporcionadas através da aprendizagem ao longo da vida, definidas num quadro europeu.” (Conselho Europeu Extraordinário, 2000, p. 10).

Assim, na sequência do Conselho Europeu de Lisboa, foi elaborado o Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida que teve como objectivo “lançar um debate à escala europeia sobre uma estratégia global de aprendizagem ao longo da vida aos níveis individual e institucional, em todas as esferas da vida pública e privada”. (Comissão Europeia, 2000, p. 3).

Nesse âmbito, a Comissão e os Estados-Membros definiram a aprendizagem ao longo da vida como “toda e qualquer actividade de aprendizagem, com um objectivo, empreendida numa base contínua e visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências” (Comissão Europeia, 2000, p. 3), e chamaram a atenção para a disseminação da aprendizagem, que pode decorrer em todas as dimensões das nossas vidas em qualquer fase das mesmas.

Este conceito de aprendizagem vai muito para além das aprendizagens formais, adquiridas nos sistemas institucionais de educação e formação e que conduz à certificação. Reconhece-se a ideia de que a aprendizagem é, numa perspectiva temporal um processo contínuo (*lifelong*) e que decorre em múltiplos espaços e contextos (*lifewide*) e não tem que acontecer apenas nos estabelecimentos escolares e ser, necessariamente, certificada.

A Comissão Europeia (2000) clarifica os conceitos de aprendizagem formal, não formal e informal. Assim, enquanto a aprendizagem formal ocorre em estabelecimentos de ensino e é sempre comprovada por diplomas ou certificados, a aprendizagem não formal e informal, decorre em contextos exteriores aos sistemas de ensino e nem sempre resultam num documento que a comprove.

Com efeito, a aprendizagem não formal pode ser desenvolvida por um conjunto de entidades (Associações patronais, sindicatos, ONG, Associações de municípios, etc.) que desenvolvem uma actividade formativa muitas vezes paralela aos sistemas de ensino, em diversos espaços e que nem sempre conduz a uma certificação, ao contrário da aprendizagem formal. Por seu lado, a aprendizagem informal, ocorre em ambientes não estruturados para esse fim. Ao contrário das aprendizagens formais e não formais, não há um espaço físico onde o indivíduo está a aprender (uma sala em que recebe formação) nem uma limitação temporal, ocorre ao longo de toda a vida e é essencialmente incidental, na medida em que, na maior parte das vezes, o indivíduo nem reconhece que está a enriquecer os seus conhecimentos e a melhorar as suas aptidões.

Podemos pois, considerar que ao longo da vida, todas as situações vivenciadas podem ser de aprendizagem. Embora tradicionalmente só a aprendizagem formal fosse socialmente valorizada, não é possível ignorar a importância dos ambientes não formais como factor de desenvolvimento de competências, por parte daqueles que não puderam frequentar a escola e que têm um leque de experiências que podem ser entendidas como formas de valorização pessoal e promotoras de reconhecimento social.

Aos diversos países da Comunidade Europeia competia, dentro da sua ordem interna, a organização de respostas capazes de proporcionar uma oferta contínua de aprendizagem em todos os domínios da vida. Não obstante esta tentativa de

uniformização ao nível da Comunidade Europeia, o conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida é entendido de diferentes formas de acordo com as políticas educativas, económicas e sociais vigentes nos diversos países, o que levou à concretização de projectos adaptados aos diversos contextos locais e nacionais. De qualquer modo, está sempre presente o objectivo de se conseguir, através da promoção das competências individuais, o desenvolvimento económico das sociedades, pois quanto mais competências pessoais, cívicas e profissionais as pessoas tiverem, mais capazes são de contribuir para o aumento da produtividade e, conseqüentemente, melhorar os índices de crescimento económico.

“Não se trata, pois, de uma expressão técnica ou legal com um significado preciso mas, antes, de um termo cultural que denota um novo paradigma: sugere uma mudança de significado da educação dispensada por um organismo, versus uma aprendizagem individualizada, e dá grande ênfase à experiência de aprendizagem individual, fornecendo uma responsabilidade reduzida ao formador.” (Quintas, 2008, p.17).

Em conclusão, as políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida implementadas pelos diversos países são um instrumento de luta contra a exclusão social e promotoras da igualdade, sendo fundamentais para o progresso social.

2.3 A História da Educação de Adultos em Portugal

Apenas no decorrer do século passado Portugal viria a conhecer quatro tipos distintos de organização do poder político. É no século XX que encontramos o momento final do Constitucionalismo Monárquico, que seria suplantado pela instauração da I República a 5 de Outubro de 1910.

Estes seriam uns anos de mudanças profundas em termos políticos acompanhados por uma grande crise económica. A nível educativo a situação perspectivava-se grave apesar de um certo esforço levado a cabo para combater o analfabetismo. Apesar desta instabilidade política, tomaram-se aquelas que poderemos considerar

como as primeiras medidas educativas em termos de educação popular, que no entanto teriam um impacto pouco significativo a nível nacional.

Com o surgimento do período do Estado Novo, em 1952 foram elaboradas as primeiras medidas institucionais no âmbito da educação de adultos, que foram: o “Plano de Educação Popular”, e a “Campanha Nacional de Educação de Adultos”. Estas medidas dos anos cinquenta caracterizavam-se por obedecer a um modelo escolar, no qual se pretendia diminuir o analfabetismo no entanto, estas medidas rapidamente se revelariam insuficientes e nada relacionadas com o conteúdo do conceito de Educação de Adultos já na época com uma significativa tradição noutros países.

Seria através do golpe militar propagado a 25 de Abril de 1974 que iniciaria a institucionalização de um regime político democrático. É portanto no último quarto do século vinte que se irá encontrar a grande maioria de iniciativas legislativas dedicadas a este sector do sistema público de educação. Logo no ano em que se elabora o texto constitucional democrático do país, é também criado um Decreto-Lei (DL. N.º 384/76) que iria servir desde então como a base legal do subsistema de educação de adultos em Portugal. Durante este período, a entidade responsável pelo sector era a Direcção Geral da Educação Permanente (DGEP), que esteve “activa” desde 1973 até 1979.

No período pós-revolução democrática de 1974, a actuação da DGEP bem como a de movimentos sociais de carácter associativo e popular davam passos concretos no sentido de transformar um sector quase inexistente em algo profundamente promissor do ponto de vista social. A DGEP “rejeitava uma política de intervenção agressiva e concedia protagonismo ao associativismo socioeducativo “ (Lima, 2008, p.38)

A DGEP pretendia assim articular o Estado com o movimento popular, constituindo-se, nas palavras de Melo, A. e Benavente, A. (1978), numa unidade “subversiva” da administração pública que implementou acções simultaneamente dirigidas à hierarquia ministerial e às populações.

Procurava-se partir do que os adultos possuíam (e não do que lhes faltava), nomeadamente a cultura popular, o saber, o saber dizer, o saber fazer, saberes estes que seriam posteriormente articulados com a escola e com o trabalho, através de iniciativas de formação profissional e da educação popular. (Melo & Benavente, 1978)

No ano de 1979, a corrente de educação popular reassume um papel decisivo na elaboração do Plano Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos (o PNAEBA). Este é um dos grandes projectos feitos em Portugal para o sector educativo que tinha como objectivos reduzir o analfabetismo e expandir o acesso dos adultos à escolaridade obrigatória bem como, articular estas acções de educação de base de adultos com a educação popular e a formação profissional. (Ministério da Educação, 1979: 75).

Projectava-se pela primeira vez uma estratégia política de carácter global que previa entre outras medidas a criação de um Instituto Nacional de Educação de Adultos. No entanto, este Plano não seria implementado como era esperado, pois não foi considerado um tema prioritário na agenda do poder político português. Neste período começa-se assim a verificar uma característica que se tem relevado estruturante nas políticas públicas em Portugal: o carácter descontínuo e intermitente das orientações, o que tem originado um desenvolvimento fragmentado da educação de adultos. (Lima, 2008)

Bastante significativo deste panorama, foi o facto de que apenas durante uma década, a de oitenta, o sector da educação de adultos ter estado a cargo de três entidades oficiais distintas, primeiro da Direcção Geral de Educação de Adultos (DGEA) desde 1980 até 1987, depois da Direcção Geral de Apoio e Extensão Educativa (DGAEE) que duraria menos de um ano e por fim, da Direcção Geral de Extensão Educativa (DGEE) que funcionou entre 1988 e 1993.

Passados dez anos sobre a criação do já referido DL. N.º 384/76 o que se constata é que o sector da educação de adultos em Portugal adquirira características cada vez mais escolarizadas e fragmentadas.

A partir de 1986, foi levada a cabo uma reestruturação do sistema educativo de Portugal com a elaboração da Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE, Lei N.º 46/86 de 14 de Outubro).

“A segunda metade dos anos oitenta do século passado ficaria marcada pela aprovação, em 1986, da Lei de Bases do Sistema Educativo (ainda actualmente em vigor), pela adesão de Portugal à então designada Comunidade Europeia” (Lima, 2008, p.40)

Esta lei definiu a educação de adultos como subsector que integrou duas ofertas, o ensino recorrente e a educação extra-escolar. O ensino recorrente foi a oferta mais significativa em termos de adultos inscritos, professores e escolas (sobretudo públicas) envolvidos. Nesta altura, segundo Lima (2008), “... o analfabetismo literal foi ignorado enquanto problema educativo e social...” (p.40)

Neste projecto enfatizava-se entre outras coisas a necessidade de perspectivar politicamente o sector da educação de adultos como um domínio estratégico para o desenvolvimento do país voltando-se a insistir nalguns pontos já presentes no PNAEBA, tal como a urgência de se criar um Instituto Nacional de Educação de Adultos, entendido como centro autónomo especializado para conferir unidade, visibilidade e coerência ao sector.

Ao contrário das políticas anteriores que tinham acentuado dimensões abrangentes do direito à educação, a Lei de Bases restringiu o campo da educação e sugeriu uma concepção ténue de cidadania, baseada na transmissão de conhecimentos de cariz disciplinar e de saberes adquiridos em contexto de sala de aula.

Segundo Lima (2008), o ensino recorrente remete para uma escolarização de segunda oportunidade.

Note-se que este impulso reformista por parte do Governo ocorreria num momento em que Portugal entra na União Europeia, na época Comunidade Económica

Europeia (CEE), e no qual o maior propósito do poder político era o de modernizar o país. As reformas educativas levadas a cabo nesta altura ficariam marcadas por um carácter vocacionalista de inspiração neo-liberal, claramente visível pelo tratamento político dado ao subsistema de educação de adultos, um tratamento paradoxalmente alheado das recomendações e propostas elaboradas pelo Grupo de Trabalho da Comissão de Reforma do Sistema Educativo.

Para Lima (2008), “ A lógica da educação popular de adultos e a centralidade do movimento associativo serão objecto de uma profunda desvalorização e marginalização por parte das orientações políticas dominantes ”. (p.40)

O que acontece é que Portugal, como um país pertencente à Comunidade Europeia possui nesta altura novos desafios, tendo sido ignorado o analfabetismo literal enquanto problema educativo e social.

Politicamente o sector foi comprimido num paradigma profundamente redutor do ponto de vista conceptual que passa a entender a educação de adultos como ensino de segunda oportunidade e como formação profissional.

Foi durante o período de 1986 e 1995, que seriam mais visíveis os impactos nacionais da denominada globalização neo-liberal, que como sabemos favoreceu o Mercado em detrimento das políticas sociais características dos Estados Providência, em que merece destaque a provisão da educação através da concepção desta enquanto bem público nos seus diversos graus.

Esta orientação política rumo ao progresso económico do país viria a conhecer outro ritmo e outros critérios entre o ano de 1995 e 2002, com a subida de outro governo.

Os governos socialistas eleitos avançaram com um conjunto de propostas com o objectivo de relançar a política de educação de adultos. Desde logo seria notório

um esforço de alargamento conceptual e alguns traços inovadores no essencial da política educativa para o sector, que retomando o enfoque de educação permanente propõe uma articulação prática entre formação e educação, e entre o sistema educativo formal e as actividades educativas extra-escolares de carácter não formal.

Um grupo de trabalho foi criado (Despacho N.º 10534/97 de 16 de Julho) para se debruçar sobre o desenvolvimento da educação de adultos e é novamente dada a indicação de se proceder à criação urgente de uma entidade pública especialmente dedicada ao sector, a Agência Nacional de Educação de Adultos (ANEA).

De entre outras acções deste Grupo resultaria finalmente a criação da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos, prevista para funcionar num regime de instalação durante um período de dois anos (ANEFA, DL N.º 387/99 de 28 de Setembro).

A criação deste Programa justificou-se pelo facto da sociedade portuguesa se encontrar em profunda e rápida transformação, sendo as mudanças particularmente evidentes no mundo do trabalho. Para os políticos que detinham o poder de decisão, era importante a modernização da economia e o aumento da competitividade ou seja, a existência de trabalhadores mais qualificados.

Para Melo, Matos & Silva (1999), a insuficiência e a ineficácia das políticas de educação de adultos exigia uma intervenção inovadora e eficaz.

Apesar de não representar exactamente aquilo que se esperava de uma Agência Nacional, esta ANEFA viria a desenvolver um conjunto de acções com valor para o sector, de que se podem destacar os cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA), as iniciativas conducentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas (RVCC) fora do sistema de educação formal, as acções saber mais (s@ber +), os diversos projectos editoriais, etc.

Uma das críticas mais frequentemente atribuída ao trabalho da ANEFA prende-se com o facto de as suas acções destacarem a importância da formação em detrimento da educação de adultos nas suas diversas dimensões.

Outra importante crítica resulta da diferença que se constatou existir entre as intenções políticas iniciais relativamente a esta entidade e a efectiva não atribuição de competências claras para intervir activamente na definição e elaboração conjunta de uma política nacional global para o subsistema público da educação de adultos.

É a partir de 2005, que a Iniciativa Novas Oportunidades, retomou as principais ofertas do Programa S@ber+, sendo hoje estas ofertas da responsabilidade da Agência Nacional para a Qualificação que possui uma dupla tutela do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Esta Iniciativa tem como finalidade dar um forte impulso à qualificação dos portugueses, integrando dois pilares: as ofertas dirigidas aos jovens e aquelas dirigidas aos adultos. No que respeita às ofertas dirigidas aos adultos, estas têm como objectivos permitir aos adultos recuperar, completar e progredir nos seus estudos, partindo dos conhecimentos e competências que os adultos adquiriram ao longo das suas vidas em contextos informais, através do Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências; simultaneamente, visa-se orientar os adultos para ofertas complementares de cariz profissionalizante. De resto, o reconhecimento, validação e certificação de competências assume uma importância significativa, dado que surge como uma alternativa à formação profissional qualificante e de curta duração.

Em suma, no quadro do relançamento da educação de adultos em finais da década de 1990, novas ofertas são apresentadas aos adultos, ofertas estas que a Iniciativa Novas Oportunidades retoma, em 2005, atribuindo um relevante alento à política pública de educação e formação de adultos. Porém, este programa enfatiza alguns

aspectos relativamente ao anterior, entre estes o imperativo da modernização da economia portuguesa no contexto da União Europeia para o qual parece justificar-se a qualificação.

2.4 A Iniciativa Novas Oportunidades

No âmbito deste projecto de intervenção não poderíamos deixar de aprofundar o contexto da criação da Iniciativa Novas Oportunidades, sendo importante explorar a história da implementação deste processo em termos nacionais.

As baixas qualificações da população em Portugal constituem, na opinião de alguns autores, uma barreira ao desenvolvimento do nosso país.

Com o intuito de combater os baixos níveis de formação de adultos e de se promover a competitividade da economia têm sido tomadas algumas medidas.

Na sequência da V Conferência da Unesco sobre a Educação de Adultos realizada em 1997, foi criado um grupo de missão para a Educação e Formação de Adultos em Portugal que se passou a denominar de Associação Nacional para a Educação e Formação de Adultos (ANEFA). Os objectivos desta associação são reforçar as ofertas formativas para esta população. Neste quadro, em Portugal tem sido construído um Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, implementados Cursos de Educação e de Formação de Adultos e criadas as Acções S@ber +.

Também de acordo com o Plano Nacional de Emprego e com o Plano Tecnológico, a qualificação da população portuguesa é hoje uma questão importante. De acordo com Pacheco (2008), a qualificação da população portuguesa é hoje sentida como uma questão fulcral, num contexto que é marcado pela importância central da qualificação para o crescimento económico e a promoção da coesão social.

O quadro actual da economia portuguesa transfere o objectivo de referência tanto para jovens, como para adultos, do ensino básico para o ensino secundário, estabelecendo assim o patamar mínimo na economia do conhecimento. A este respeito, Pacheco (2008) considera que há um paradoxo, uma vez que a última

revisão da Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 45/2005) continua a manter a escolaridade obrigatória nos nove anos.

A estratégia apresentada pelo Governo para melhorar as qualificações da população portuguesa passa, por um lado, pela melhoria do ensino profissionalizante de nível secundário e, por outro lado, pelo aumento da formação de base da população activa.

Assim, no ano 2000 foram criados os primeiros Centros de RVCC que permitiram a definição e conceptualização do Sistema Nacional de RVCC, existindo no final de 2001 um total de 22 Centros promovidos por entidades públicas e privadas. Em 2002, a ANEFA foi extinta e as suas competências foram atribuídas à Direcção Geral de Formação Vocacional que, dando continuidade ao trabalho desenvolvido pelo sistema de RVCC, criou mais 14 Centros (Dias, 2009).

Em 2008, dando cumprimento aos objectivos traçados para a Iniciativa Novas Oportunidades, procedeu-se a um forte alargamento da rede nacional de Centros Novas Oportunidades. Neste momento a rede é composta por 450 Centros em Portugal Continental e 6 na Região Autónoma da Madeira. Em 2010 foram criados mais 44 centros perfazendo um total de 500 centros em funcionamento.

Ano Civil	Nº de Centros
2000	6
2001	28
2002	42
2003	56
2004	72
2005	98
2006	270
2007	269
2008	459
2009	456
2010	500

Fonte: Agência Nacional para a Qualificação, 31 de Janeiro de 2009

Para além da criação de um maior número de Centros de Novas Oportunidades, a Iniciativa Novas Oportunidades desenvolveu também um diferente tipo de serviços para a população adulta. Esta evolução é significativa quando comparamos as respostas dadas aos adultos desde o ano de 2005 até ao presente ano de 2010.

Assim, verificamos que actualmente os Centros de Novas Oportunidades têm as seguintes funções, anteriormente inexistentes:

Diagnóstico e Triagem; Encaminhamento (possível para outras ofertas educativas e formativas como os Cursos EFA, CET, CEF, Ensino Recorrente, Cursos Profissionais e Vias alternativas de conclusão do secundário; Certificação Parcial no Processo de RVCC.

Deste modo, a generalidade da população passou a ter acesso a um conjunto mais amplo de serviços ao nível da orientação formativa e de acompanhamento que até então, não existiam.

A consolidação e expansão dos dispositivos de reconhecimento e validação de competências é pois um recurso essencial para o desenvolvimento do país” (Ministério da Educação e Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2005: 20).

Actualmente, e direccionando a abordagem teórica para a problemática levantada neste projecto, apesar da crescente oferta, tanto ao nível do número de Centros de Novas Oportunidades como ao nível da diversidade de ofertas de formação, tem-se verificado que os adultos após efectuarem a sua inscrição nos referidos Centros, suspendem os seus processos formativos, não os concluindo com sucesso.

Assim, parece-nos de todo pertinente, abordar teoricamente as temáticas do “acesso e da participação” de adultos em processos formativos de forma a tentar perceber alguns dos factores que os condicionam.

2.5 O acesso e a participação de adultos nas ofertas formativas

Os actuais Centos de Novas Oportunidades têm-se confrontado com comportamentos de desistência por parte dos adultos, face às ofertas formativas propostas e inicialmente aceites por estes.

Existem estudos sobre esta problemática, onde se tenta perceber quais as barreiras impostas aos adultos que não lhes permitem concluir os seus processos educativos com sucesso.

Num estudo europeu realizado por Brandsma, Kessler e Munhc (1995), sobre a participação dos adultos na Formação Profissional Contínua, foram focados alguns aspectos que a podem estimular ou inibir.

Os autores salientaram um aumento da participação da população adulta nas ofertas formativas disponíveis. A grande maioria dessa população, são adultos empregados que procuram formação, incentivados pelas entidades empregadoras (que cada vez mais apostam na formação dos seus colaboradores) ou por iniciativa própria.

No entanto, também se verifica uma grande procura de formação por parte dos desempregados de longa duração, que vêem nesta, uma oportunidade de reciclar e/ou adquirir conhecimentos.

Apesar disto, segundo os autores do relatório, continua a haver desigualdades no acesso e participação dos adultos em formações profissionais contínuas. Grupos específicos como: população com baixas qualificações, com estatutos socioeconómicos e laborais baixos e as mulheres, continuam a participar e a investir muito pouco na sua formação.

Foram ainda descritas neste relatório as barreiras e dificuldades das populações acima mencionadas, no que respeita ao acesso/participação na sua formação.

Observaram-se constrangimentos de 3 tipos:

As barreiras circunstanciais que comportam as responsabilidades familiares, situações de doença e desemprego. A situação de desemprego tem um grande

impacto porque, directa ou indirectamente, inibem a participação na formação pelo próprio facto de estarem desempregados e não verem uma aplicação prática e imediata do seu investimento.

As barreiras psicológicas como, a falta de auto-confiança, atitudes negativas face à formação causadas por situações anteriores de insucesso escolar, ou a percepção de que o investimento na formação não acarreta qualquer tipo de benefícios para o adulto.

Por último, as barreiras institucionais, que dizem respeito aos critérios de inscrição que são exigidos tais como, as habilitações literárias. Estas estão relacionadas também com o estatuto profissional que o adulto ocupa ou seja, quanto menor o estatuto profissional menores serão também as oportunidades de acesso à formação.

Estas 3 barreiras circunstanciais, psicológicas e institucionais, explicam a baixa participação em formações de grupos populacionais específicos (mulheres, adultos com baixa qualificação e desempregados de longa-duração).

No relatório foi verificado que a participação das mulheres em formações profissionais contínuas tem vindo a diminuir quando comparada com a participação dos homens, ao longo do tempo. Esta fraca participação é influenciada pela posição ocupada pelas mulheres no mercado de trabalho, as suas responsabilidades domésticas e com a falta de interesse que determinadas entidades empregadoras têm em apoiar mulheres jovens. A formação não é vista como uma mais-valia para a empresa, quando direccionada para a população do género feminino tendo em conta que, há uma grande probabilidade de interrupção da carreira, devido a situações como a da gravidez.

O relatório revela também dados referentes à participação de adultos com baixas qualificações, tentando explicar este facto. Verificou-se que estes têm uma baixa motivação face à formação (importante barreira psicológica), ocupam os postos de trabalho mais instáveis e precários e, como já foi dito anteriormente, as empresas investem pouco em empregados nessas condições profissionais.

Quanto aos desempregados de longa duração, a baixa participação destes está relacionada com o facto de não trabalharem há muito tempo. A falta de experiência inibe-os assim de reentrarem no mercado de trabalho.

Perante este panorama, Brandsma, Kessler e Munch (1995), referem que a formação da população menos qualificada é prioridade para os Estados Membros da União Europeia.

Os autores relatam que têm sido tomadas algumas medidas como por exemplo, a criação de formações subsidiadas pelo Estado e a criação de um maior número de ofertas formativas através de medidas governamentais, que no caso português foi a Iniciativa Novas Oportunidades.

Vários Estados Membros, como é o caso de Portugal e Espanha, desenvolveram planos específicos para desempregados, criados a partir da colaboração de diversas entidades (Centro de Emprego, Centros de Formação Profissional, entre outros).

Para Brandsma, Kessler e Munch (1995), uma medida importante criada pelos Estados Membros foi o aumento do nível de escolaridade obrigatória. Este facto motiva e “obriga” as pessoas a possuírem pelo menos o nível mínimo exigido, que possibilite a sua participação no mercado laboral.

Este relatório revela ainda, que a existência de um suporte pedagógico e de uma orientação profissional facultada por entidades formadoras, influencia o desenvolvimento da formação com sucesso.

Em relação ao caso concreto da participação feminina na Formação Profissional Contínua, foram sugeridas pelos autores medidas específicas para diminuir este problema. Entre elas está a criação de espaços de formação direccionados para as mulheres, a atribuição de subsídios a empresas que optem por formar mulheres em detrimento da formação dos homens, criação de formações com temas dirigidos para mulheres, criar acessibilidades no que respeita à conciliação da vida familiar com a participação na formação.

Para Brandsma, Kessler e Munch (1995), o estabelecimento de protocolos deverá estimular a conclusão das formações com sucesso, pois é “oferecida” pela empresa

empregadora uma oportunidade de investimento na qualificação dos seus funcionários.

Esta oportunidade demonstra o crédito que a empresa deposita tanto nas ofertas formativas sugeridas como na potencial aquisição de competências, por parte de quem nelas participa, para que cumpram as suas funções laborais de forma mais adequada.

Esta atitude por parte das empresas pode conduzir ao aumento de expectativas por parte dos empregados no que diz respeito à sua ascensão na carreira.

Os autores relatam que a um nível local, cada entidade formadora deve sensibilizar a população para a formação. Esta empatia consegue-se através de um atendimento personalizado, oferecendo suporte ao adulto desde que ele se inscreve até que termina a formação. Muitas entidades estendem o acompanhamento ao adulto até à entrada no mercado de trabalho.

Uma formação aberta e flexível, no que diz respeito a horários de funcionamento das entidades formadoras, local da formação e principalmente, flexibilidade da duração da formação, promove o aumento da participação dos adultos e a quebra de algumas barreiras, tais como as circunstanciais.

Seria importante também a clareza na exposição das várias ofertas formativas por parte das entidades formativas. Esta medida também é referenciada por Brandsma, Kessler e Munch (1995), como um aspecto a ter em conta no sucesso da formação do adulto, numa fase inicial.

3. Caracterização da Instituição de Acolhimento

O CNO DO CFREF (Centro de Recursos Educativos e Formação) de Sesimbra

Por volta do ano de 2005 colocou-se a hipótese de candidatura por parte do CREF a um CNO (Centro de Novas Oportunidades), proposta esta recusada pela comissão pedagógica do CFAE (Centro de Formação da Associação de Escolas) provavelmente devido à falta de sensibilização desta entidade face às necessidades formativas e de qualificação da população adulta do Concelho de Sesimbra.

No entanto, e face à crescente procura da oferta formativa RVCC, por parte da população sesimbrense, realizou-se nesse mesmo ano, uma parceria com o CFAE de Almada Ocidental de forma a dar resposta à problemática emergente.

Em 2006 altera-se esta parceria para o CRVCC da Arrábida.

No ano de 2007, com a criação da Iniciativa Novas Oportunidades, pensou-se em criar uma “Loja Novas Oportunidades” (espaço informal e de fácil acesso a toda a população), pois o tipo de serviços prestados pelo CREF enquadrava-se nos objectivos dessa iniciativa. Esta loja faria uma primeira abordagem ao adulto com o objectivo de o sensibilizar para a importância do investimento na sua formação e qualificação. No entanto, esta ideia acabou por não vingar devido a alguns constrangimentos.

Ao não ter vingado a ideia de criação de uma “Loja Novas Oportunidades”, decidiu-se avançar para a candidatura a Centro de Novas Oportunidades uma vez que também já tinha havido pressões da DREL (Direcção Regional da Educação de Lisboa).

Aprovado o projecto apresentado, em Março de 2008 iniciam-se então as actividades no Centro de Novas Oportunidades do Centro de Recursos Educativos e Formação de Sesimbra. No entanto, o mesmo só inicia o reconhecimento de adultos em Setembro de 2008, data em que as Profissionais de RVCC se encontram habilitadas a nível formativo, para o fazerem.

Em Setembro de 2009, o CREF muda as suas instalações já que as anteriores se revelaram reduzidas face ao volume de trabalho que o CNO veio trazer. Neste momento, encontra-se assim sediado em Sampaio, Sesimbra. Estas instalações foram cedidas pela Câmara Municipal de Sesimbra.

A equipa inicial do CNO do CREF de Sesimbra era composta por um Director, um Coordenador, duas administrativas (cedidas pela Câmara), uma técnica de Encaminhamento e Diagnóstico, duas Profissionais de RVCC a tempo inteiro e duas Profissionais de RVCC a meio tempo.

Os formadores afectos ao CNO são 17, distribuídos pelo ensino básico e secundário. Estes são professores das escolas associadas escolhidos entre os indicados pelas direcções das escolas/agrupamentos, tentando que tenham alguma experiência na educação de adultos através do ensino nocturno e/ou profissional. No horário dos professores do ensino básico e secundário, são atribuídas horas específicas para trabalharem no CNO.

Após um ano de funcionamento foi-nos possível aumentar a equipa pelo que passámos a ter três profissionais de RVCC a tempo inteiro e duas a meio tempo. As administrativas continuaram a ser duas mas afectas ao CNO e pagas pelo POPH.

Toda a equipa, à excepção das administrativas, frequentou formação específica disponibilizada pela ANQ, sem a qual não poderia acompanhar os processos de RVCC.

A formação de base de todas as Profissionais e da Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento é da área das Ciências Sociais e Humanas (Psicologia Clínica e Educacional, Sociologia, Ciências da Educação) e o Director, Coordenador e Formadores estão ligados à área do ensino, estando todos no activo.

O CNO do CREF de Sesimbra acompanha processos de RVCC Escolares de nível básico e de nível secundário. Estes processos realizam-se nas localidades de Sesimbra e Quinta do Conde, que distam uma da outra em 15 km. A equipa de formadores é diferente para as duas localidades assim como os recursos logísticos disponíveis. As realidades ao nível dos serviços prestados, acessos, mobilidade e

culturais, são também elas distintas. Por exemplo, na localidade da Quinta do Conde só existe o serviço de atendimento disponível 2 vezes por semana e um Sábado por mês, sendo que o horário praticado é reduzido e muitas das vezes não compatível com a disponibilidade dos adultos.

A maior parte das inscrições realizadas no CNO do CREF de Sesimbra são de nível secundário. Numa fase inicial registou-se um número de inscrições superior na localidade de Sesimbra que, actualmente, tende a diminuir quando comparado com a crescente procura verificada na Quinta do Conde.

Já foram realizados alguns protocolos entre o Centro e algumas entidades de forma a darmos resposta a um maior número de adultos e aumentar a sua qualificação: Bombeiros Voluntários de Sesimbra, Guarda Nacional Republicana da Quinta do Conde, Modelo da Quinta do Conde, entre outros.

Dentro do Centro de Novas Oportunidades, o Director, o Coordenador, a Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento, as Profissionais de RVCC, os Formadores e as Administrativas têm funções muito específicas que permitem o bom funcionamento do mesmo. Estas funções na prática não são estanques porque é preciso alguma flexibilidade da equipa face ao grande fluxo de trabalho. Isto verificou-se essencialmente aquando da abertura do Centro, pois o número de pessoas inscritas era de tal forma elevado, que tanto a Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento como todas as Profissionais realizaram a análise de perfil dos candidatos e propuseram-lhes posteriormente, as ofertas formativas mais adequadas.

4. Identificação e Caracterização do grupo-alvo

O grupo-alvo deste projecto são todas as Profissionais de RVC que acompanham os grupos de nível secundário; os formadores das 3 áreas do Referencial de Competências-Chave (Cidadania e Profissionalidade, Cultura, Língua e Comunicação e Sociedade, Tecnologia e Ciência); o Coordenador e o Director do Centro de Novas Oportunidades do CREF de Sesimbra.

5. Identificação das condições para o êxito do projecto

Para que seja possível desenvolver este projecto com sucesso, é necessário que estejam reunidas determinadas condições.

Identificamos como as mais relevantes: a articulação entre todos os membros da equipa técnico-pedagógica (Coordenador, Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento, Profissional de RVC e Formadores); a concordância do Director do Centro relativamente às actividades propostas pela equipa já que, sem esta, não será possível pô-las em prática; a continuação das parcerias estabelecidas até à data com a Câmara Municipal de Sesimbra e com a Associação de Escolas do Concelho de Sesimbra, que nos disponibilizam o espaço físico para que as sessões de RVC possam ocorrer. E finalmente, o financiamento cedido pelo POPH que permite a contratação das Profissionais de RVC, da Técnica de Encaminhamento e Diagnóstico e das Administrativas.

6. Definição do Âmbito Temporal

Pretende-se que este projecto seja implementado no espaço temporal de Janeiro a Junho de 2011. Durante estes 6 meses (tempo médio de um processo de RVCC NS) serão desenvolvidas as actividades propostas para os adultos do nível secundário que ingressarem em novos grupos no CNO do CREF de Sesimbra.

7. Resultados Esperados

Espera-se com este projecto, diminuir o número de adultos suspensos no processo de RVCC de nível secundário, no CNO do CREF de Sesimbra assim como, reactivar o processo de alguns adultos que o haviam suspenso.

II Parte - Projecto

1. Diagnóstico

Pretende-se caracterizar o perfil típico dos 46 adultos que suspenderam o processo de RVCC, após terem entrado em processo de reconhecimento de nível secundário, entre Janeiro e Dezembro de 2009.

Decidiu-se realizar o diagnóstico dos adultos atrás referenciados pois, estes 46 adultos estavam inscritos no CNO para a conclusão do nível secundário e é neste mesmo nível que se verifica um maior número de suspensões, quando comparado com o número de suspensões de nível básico, para o mesmo período de tempo. (110 para o nível básico e 129 para o ensino secundário).

Foram considerados apenas os adultos que suspenderam o seu Processo na fase de Reconhecimento de Competências por se ter verificado uma taxa de 42% de suspensões nesta mesma fase. Esta percentagem parece-nos bastante significativa pois atinge quase metade dos adultos suspensos, o que compromete os objectivos do CNO. Verificámos também, que seria mais fácil entrar em contacto com adultos que já tivessem frequentado o Processo para a realização da entrevista, que conseguir um contacto com adultos que suspenderam o processo na fase de diagnóstico. Para além disto, a escolha da fase de Reconhecimento tem a ver com o facto de os adultos que chegaram a esta fase já terem uma percepção mais alargada do processo e por esta razão estão mais conscientes das razões que os levam a suspender ou não os seus processos.

O diagnóstico incidiu no período de Janeiro a Dezembro de 2009 já que, no ano de 2008, não houve nenhum adulto que tenha suspenso o processo. Este “problema” do Centro só se veio a verificar no ano civil seguinte, o que pode ser comprovado pelos dados apresentados anteriormente.

Dos 46 adultos suspensos, pretende proceder-se à sua caracterização tendo em conta:

- Nível etário
- Situação profissional (empregado ou desempregado)
- Género (Feminino ou Masculino)
- Localidade onde é desenvolvido o processo (Sesimbra ou Quinta do Conde)
- Protocolos (se é ou não beneficiário de protocolo)
- Fase do processo em que foi concretizada a suspensão

Na fase deste projecto onde é descrita a metodologia utilizada, encontra-se descrita a forma como foi feita a recolha destes dados.

2. Metodologia

Para conseguirmos efectuar a caracterização dos adultos suspensos e posterior aplicação das entrevistas tanto a esses adultos como às Profissionais de RVC que os acompanham, procedeu-se à utilização de vários métodos: recolha e análise documental, entrevistas semi-directivas, análise de conteúdo e finalmente, o tratamento de dados.

Segue-se uma descrição mais pormenorizada de todos os métodos utilizados e dos resultados encontrados.

2.1 Análise Documental

A caracterização dos 46 adultos suspensos de onde foi retirada a amostra, foi feita com base na consulta e posterior análise dos seguintes materiais:

- a) SIGO (Sistema de Informação e Gestão de Ofertas);
- b) Base de Dados

a) A pesquisa no SIGO permitiu fazer o levantamento do número total de adultos suspensos no Centro de Novas Oportunidades do CREF de Sesimbra. Permitiu ainda perceber a sua distribuição em diferentes dimensões.

- Nível etário

- Situação profissional (empregado ou desempregado)

- Género (Feminino ou Masculino)

- Fase do processo em que foi concretizada a suspensão

b) A Base de Dados foi criada internamente para registo de dados pessoais e do desenvolvimento do Processo dos adultos. Através deste instrumento, foi possível perceber a existência ou não da celebração de Protocolos (se o adulto é ou não beneficiário de protocolo) e saber em que Localidade foi desenvolvido o processo (Sesimbra ou Quinta do Conde).

2.2 Entrevista Semi-Directiva

As entrevistas são bastante utilizadas no contexto social e psicológico. Estas fazem-se para perceber o funcionamento do investigado, as suas razões e motivações. A partir dessa compreensão podemos interpretar e responder a algumas das questões que se nos deparam. (Leal, 2000). As entrevistas são classificadas em função do seu grau de directividade (modo de recolha) e estruturação (formato da recolha).

As estratégias utilizadas foram as entrevistas semi-directivas, que, sendo mais flexíveis no que diz respeito à organização cronológica e temática das mesmas, permite ao entrevistado deixar fluir o seu raciocínio dentro da sua ordem de ideias. A escolha da entrevista semi-directiva baseou-se no facto de esta permitir a obtenção de dados contextualizados, predominantemente descritivos e representar a complexidade das situações.

É igualmente importante a relação que se estabelece entre o entrevistador e o entrevistado. Esta técnica de recolha de dados foi a que melhor serviu o presente estudo. É uma entrevista livre que deixa lugar para sugestões mas que, ao mesmo tempo, tem indicações de entrevista de inquérito, por exemplo com ajuda de tópicos temáticos.

Quanto à estrutura, ou seja o formato que a entrevista assume, podemos ter dois extremos. Por um lado, podemos ter um conjunto de questões definidas a priori, como é o caso da entrevista estruturada. Por outro lado, podemos ter uma série de tópicos e temas a desenvolver, que estabelecem uma conversa informal, onde as intervenções do investigador são reduzidas, a entrevista semi-estruturada (Leal, 2000).

Para identificarmos quais os motivos que levam os adultos a suspenderem o seu processo de RVCC e perceber que tipo de estratégias se podem implementar para diminuir o número de suspensos, a entrevista constitui uma estratégia fundamental na recolha de dados sendo as estruturadas, as mais adequadas para esse fim.

Foram realizadas entrevistas semi-directivas estruturadas, cujo conteúdo foi adaptado às diferentes realidades - 6 adultos que suspenderam o processo e duas Profissionais de RVC.

O objectivo da entrevista aos adultos é verificar os motivos que os fizeram suspender o processo e aquilo que poderia ser melhorado e /ou alterado para que isso não tivesse acontecido ou de forma a trazê-los de volta à oferta formativa. (Consultar Guião de Entrevista - Adultos Anexo 1)

Das duas Profissionais responsáveis pelos grupos de nível secundário espera-se com a entrevista obter informações relativas a dificuldades sentidas na relação com os adultos, estratégias implementadas, informações que os adultos vão transmitindo

durante as sessões, e que possam de alguma forma contribuir para o desenho de novas estratégias. (Consultar Guião de Entrevista - Profissionais Anexo 2)

Esta amostra foi escolhida por conveniência pela grande dificuldade que há em estabelecer contactos com estes mesmos adultos. Alguns por falta de disponibilidade e outros mesmo por falta de feedback.

Foram escolhidos adultos das localidades de Sesimbra e da Quinta do Conde pois os motivos que podem levá-los a suspender a processo poderão ser de natureza diferente já que as condições físicas (instalações onde são desenvolvidas as sessões), os formadores e os acessos a estas localidades são distintas.

Para a recolha da informação dada pelos adultos durante a entrevista foi importante a utilização de um gravador. Este permite uma maior fidelidade ao que foi dito, ao mesmo tempo que nos facilita a reconstrução da entrevista.

Apesar de ser um instrumento bastante aconselhável, há que ter em conta todas as questões éticas que advêm da sua utilização.

Deste modo teremos também que assegurar a confidencialidade das informações, explicando de que modo iremos trabalhar, e da identidade do sujeito. (Bogdan & Biklen, 1994).

Foi utilizado um gravador em todas as entrevistas, com a devida autorização dos adultos e das Profissionais de RVC.

2.3 Análise de Conteúdo

A análise de conteúdo é hoje uma das técnicas mais comuns na investigação empírica realizada pelas ciências humanas e sociais. Numa das primeiras investigações empíricas em ciências sociais levada a cabo por Thomas e Znaniecki (1984), foi utilizada a análise de conteúdo, para perceber as atitudes e os valores dos indivíduos.

Esta técnica não se trata de um instrumento, mas de um conjunto de instrumentos,

ou de forma mais rigorosa, é um instrumento que possui uma grande diversidade de formas adaptando-se a um vasto campo de aplicações.

Bardin (2004) define análise de conteúdo: “Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens” (p.37).

No início de um projecto, são definidas algumas questões, linhas mestras do trabalho, que traçam os objectivos do mesmo. Tendo em conta a diversidade de direcções que um projecto pode tomar, as etapas da análise de conteúdo utilizadas neste projecto foram:

A constituição do corpus. Geralmente, o corpus da análise é composto por todo o material produzido com vista à pesquisa (Vala, 1986).

A definição de categorias. A categorização é algo que, sem nos apercebermos, fazemos todos os dias, tendo em vista diminuir a complexidade do mundo. Tentamos estabilizá-lo, ordená-lo, dar-lhe um sentido. É em algo idêntico a isto que se baseia a análise de conteúdo (Bardin, 1977).

Podem ser definidas *a priori*, *a posteriori* ou combinando os dois. Neste estudo foi utilizado o método misto.

Partindo de um quadro teórico e objectivos definidos, efectuou-se uma análise exploratória do material, que permitiu revelar um plano de categorias que visa focar as questões que estão na origem das suspensões e delinear algumas estratégias de combate às mesmas. As categorias propostas foram no caso dos adultos suspensos entrevistados: Motivos da Suspensão/Estratégias, tendo sido acrescentada a categoria Interesse em Reactivar o Processo *a posteriori*. No que diz

respeito às categorias propostas para as Profissionais estas foram: Percepções sobre as Suspensões no Processo de RVCC; Motivos da Suspensão/Estratégias. Aqui não houve alteração de categorias.

Assim, as referências teóricas orientam a exploração numa primeira fase do estudo, mas este é capaz de reforçar e reformular as problemáticas em estudo, constituindo-se depois as subcategorias que se destacaram após a exploração do material (Vala, 1986).

A unidade de registo, são segmentos de certos conteúdos que se caracterizam quando colocados numa dada categoria.

Neste caso específico foi utilizado o período como unidade de registo.

2.4 Tratamento de Dados

Aquando a elaboração da entrevista, foram realizadas neste projecto várias pesquisas de literatura, consultas da plataforma informática SIGO e da Base de Dados interna e verificação do tipo de experiência profissional das Profissionais de RVC através da consulta do seu *Curriculum Vitae* e da sua área de intervenção no CNO (secundário). Tudo isto permitiu a constituição das categorias.

Foram constituídas três categorias no caso das entrevistas realizadas aos adultos suspensos:

- 1) Motivos da Suspensão;
- 2) Estratégias;
- 3) Interesse em reactivar o processo;

Quanto às entrevistas efectuadas às Profissionais de RVC, constituíram-se 3 categorias

- 1) Percepções sobre as suspensões no Processo de RVCC;

- 2) Motivos da Suspensão;
- 3) Estratégias;

As subcategorias foram criadas paralelamente à criação das categorias com o objectivo de estruturar e orientar os entrevistados, de forma a irem de encontro aos objectivos fixados com a entrevista.

Por isso foi possível destacar *a priori* oito subcategorias pertinentes à análise de conteúdos do corpus das entrevistas feitas aos adultos: 1) Percepção do Processo; 2) Localização; 3) Horários; 4) Equipamentos 5) Duração do Processo; 6) Metodologia; 7) Relação com a Equipa Técnico-Pedagógica. Foram acrescentadas a posterior as subcategorias Disponibilidade e Duração das Sessões e retirada a subcategoria Equipamentos.

Assim, como subcategorias finais para as entrevistas realizadas aos adultos suspensos temos: 1) Percepção do Processo; 2) Localização; 3) Horários; 4) Disponibilidade; 5) Duração do Processo; 6) Duração das Sessões; 7) Metodologia; 8) Relação com a Equipa Técnico-Pedagógica.

Nas entrevistas realizadas às Profissionais de RVCC, as subcategorias encontradas *a priori* foram 1) Percepção do Processo; 2) Localização; 3) Horários; 4) Duração do Processo; 5) Metodologia; 6) Relação com a Equipa Técnico-Pedagógica. Foram acrescentadas *a posteriori* as subcategorias Relação com o CNO e Disponibilidade e retirada a subcategoria Localização.

Assim como subcategorias finais para as entrevistas realizadas às Profissionais de RVCC temos: 1) Percepção do Processo; 2) Horários; 3) Disponibilidade; 4) Duração do Processo; 5) Metodologia; 6) Relação com o CNO; 7) Relação com a Equipa Técnico-Pedagógica;

A unidade de registo privilegiada foi a frase e, ao realizar a decomposição do corpus frase a frase, havia consciência da possibilidade de se acrescentarem mais subcategorias dado o facto de algumas unidades de registo não serem passíveis de serem incluídas numa já existente.

Neste caso, foi necessária a criação de novas subcategorias (Percepção do Processo, Disponibilidade e a Duração das Sessões de RVCC).

Na maioria dos casos, uma frase correspondia sempre a uma categoria, salvo algumas exceções em que a mesma frase continha duas informações diferentes. Nestes casos, a frase foi dividida e as informações separadas nas diferentes categorias.

Estas divisões das unidades de registo, nas categorias e subcategorias correspondentes, podem ser consultadas nos Anexos 3 e 4.

De seguida serão apresentadas as Grelhas de Cotação estabelecidas para os adultos suspensos e para as Profissionais de RVCC.

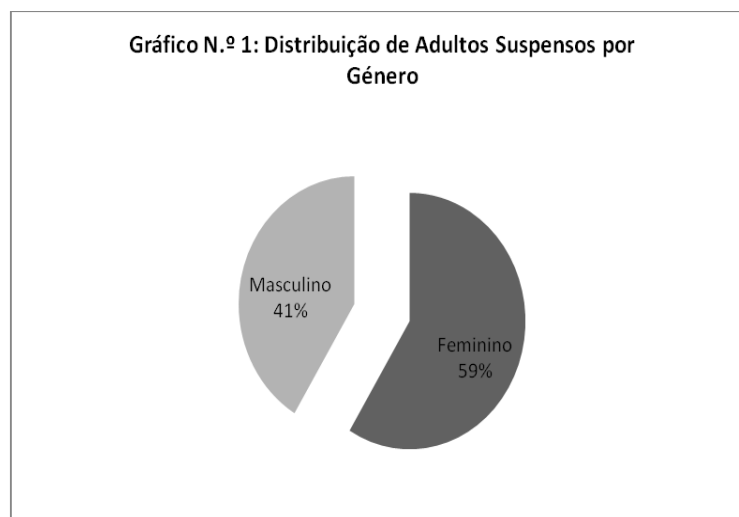
Grelha de Análise de Conteúdo 1 - Adultos Suspensos		
Categorias	Subcategorias	Indicadores
Motivos da Suspensão (Verde)	Percepção do processo Localização Horários Disponibilidade Duração do Processo Duração das Sessões Metodologia Relação com a Equipa Técnico-Pedagógica	Classificam-se nesta categoria, todas as unidades de registo que permitam traçar as expectativas do adulto face ao Processo de RVCC, assim como todas as referências ligadas aos motivos que o levaram a suspender o processo. No que diz respeito à subcategoria Disponibilidade, esta compreende a disponibilidade temporal do indivíduo assim como, a disponibilidade psicológica para desenvolver o processo.
Estratégias (Laranja)	Percepção do processo Horários Duração das Sessões Metodologia	Classificam-se nesta categoria, todas as unidades de registo que permitam conhecer a opinião do entrevistado face a metodologias a implementar para que outros adultos não suspendam o processo. Classificam-se ainda nesta categoria, as unidades de registo que identifiquem as condições favoráveis ao desenvolvimento do Processo de RVCC.
Interesse em reactivar o Processo (Cor-de-Rosa)		Classificam-se nesta categoria, todas as unidades de registo que permitam perceber o interesse do adulto em reactivar o processo de RVCC.

Grelha de Análise de Conteúdo 2- Profissionais de RVCC		
Categorias	Sub-Categorias	Indicadores
Percepções sobre as Suspensões no Processo RVCC (Azul)		Classificam-se nesta categoria, todas as unidades de registo que permitam verificar se o número de suspensões do CNO do CREF de Sesimbra é percebido como um problema, pelas Técnicas de RVCC. Classificam-se ainda nesta categoria, as unidades de registo que identifiquem qual a fase do processo em que se registam o maior número de suspensões.
Motivos da Suspensão (Verde)	Percepção do processo Horários Disponibilidade Duração do processo Metodologia Relação com a Equipa Técnico-Pedagógica	Classificam-se nesta categoria, todas as unidades de registo que permitam perceber em que fase do processo os adultos sentem mais dificuldades. Classificam-se ainda nesta categoria as unidades de registo que permitam saber o que levou o adulto a suspender o Processo de RVCC.
Estratégias (Laranja)	Percepção do processo Metodologia Relação com o CNO Relação com a Equipa Técnico-Pedagógica	Classificam-se nesta categoria, todas as unidades de registo que possibilitem conhecer a opinião dos entrevistados sobre estratégias a implementar para que outros adultos não venham a suspender o processo.

3.Caracterização dos Adultos dos Suspensos

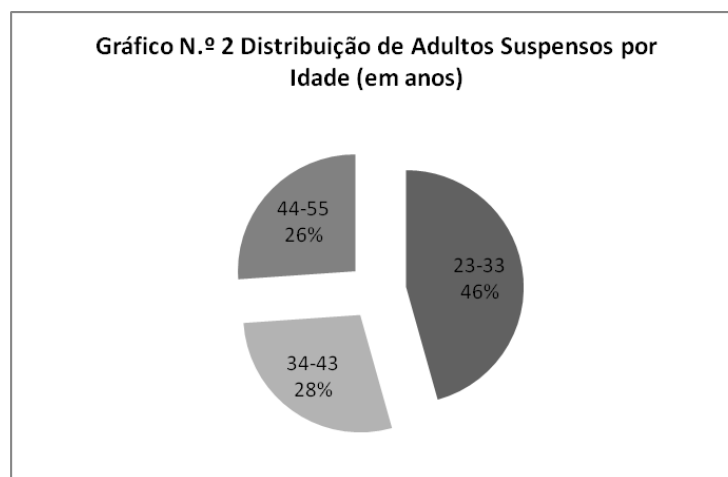
De seguida encontram-se registados graficamente, os números encontrados após a consulta dos vários suportes já anteriormente mencionados.

Os aspectos analisados foram escolhidos a partir da sua pertinência face ao que se pretendia avaliar (Perfil do Adulto Suspenso de Nível Secundário do CNO do CREF de Sesimbra).



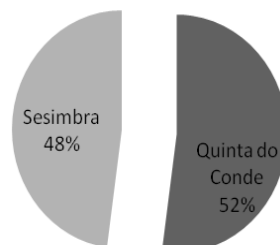
De acordo com o **Gráfico 1** verifica-se uma maior percentagem de adultos do sexo feminino, suspensos no ano de 2009, quando comparada com a percentagem dos adultos do sexo masculino.

Brandsma, Kessler e Munch (1995) destacam a grande dificuldade que o sexo feminino encontra no acesso à formação profissional contínua tendo em conta algumas barreiras relacionadas com: a sua posição no mercado de trabalho; o seu estatuto social; as responsabilidades domésticas (família, gestão de tarefas domésticas). Extrapolando os dados recolhidos no relatório efectuado pelos autores atrás referidos, podemos supor que estas barreiras levam a que o número de suspensões das mulheres no CNO do CREF esteja relacionado não com dificuldades intelectuais mas sim, com barreiras extrínsecas às mesmas.



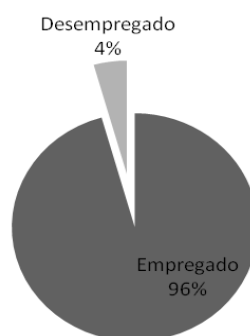
Verificamos através da análise do **Gráfico 2**, que uma grande parte dos adultos que suspenderam o processo em 2009 possuíam na altura, uma idade compreendida entre os 23 e os 33 anos (46% da população alvo). Depois há uma distribuição muito idêntica pelas faixas dos 34 aos 43 anos e dos 44 aos 55 anos, registando-se percentagens da ordem dos 28 e dos 26% respectivamente. Podemos assim verificar que a maior parte dos adultos suspensos se encontra numa faixa etária (baixa), que não corresponde à faixa etária privilegiada para o ingresso no Processo de RVCC (dos 34 aos 55 anos), segundo a Carta de Qualidade dos CNO's. Podemos tentar explicar este facto pela "desadequação" da oferta formativa RVCC com a idade dos adultos encontrada já que estes poderão procurar uma oferta em que se transmita conhecimentos ao invés do reconhecimento de competências adquiridas.

Gráfico N.º 3 Distribuição de Adultos Suspensos por zona de desenvolvimento do Processo



A análise do **Gráfico 3** revela que existe um maior número de adultos suspensos no ano de 2009 que realizaram parte do seu processo na Localidade da Quinta do Conde, quando comparado com o número de adultos suspensos que iniciaram o Processo na Localidade de Sesimbra, apesar de esta diferença não ser substancial.

Gráfico N.º 4 Distribuição de Adultos Suspensos pela Situação Profissional

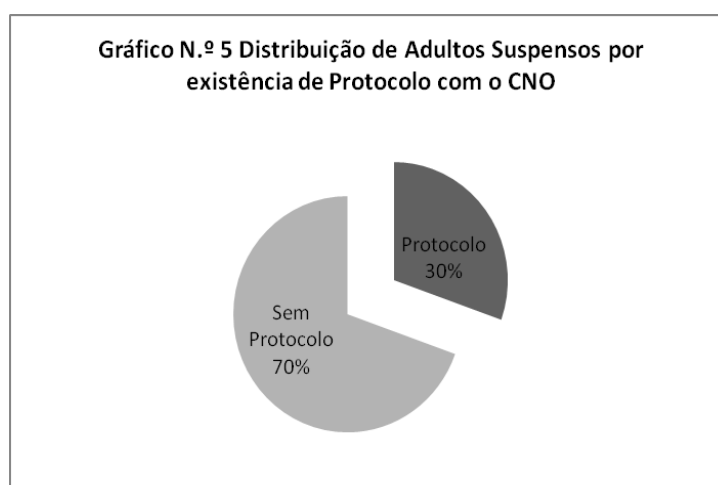


Quando verificamos os dados registados no **Gráfico 4** constatamos que a grande maioria dos adultos suspensos no ano de 2009 se encontrava empregado quando frequentou as sessões de Reconhecimento e Certificação de Competências (96%). Em contraste, uma ínfima parte desta população suspensa, encontrava-se desempregada (4%).

Os dados registados não estão de acordo com a tendência europeia pois,

segundo Brandsma, Kessler e Munch (1995), a maioria das pessoas que não terminam o processo são Desempregados de Longa Duração ou, têm uma posição pouco estável/ insegura, nos seus postos de trabalho. Estas características conduzem a uma baixa motivação quanto ao aumento das qualificações.

Esta contradição de dados pode dever-se ao facto da maioria da população Sesimbrense desempenhar funções em instituições públicas (Escolas, Câmara Municipal, Junta de Freguesia) e como tal, está inserida num contexto profissional “estável”. Por outro lado, não nos podemos esquecer, que a maioria das pessoas inscritas está empregada, o que influencia a percentagem encontrada.

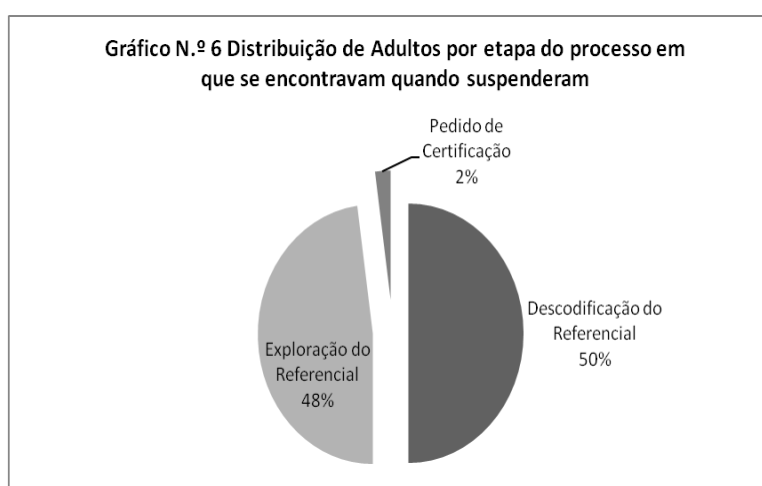


Após análise do **Gráfico 5**, verifica-se que 70% dos adultos suspensos não tinha qualquer tipo de protocolo celebrado com o Centro de Novas Oportunidades do CREF de Sesimbra. Já 30% da população suspensa no ano de 2009 trabalhava para uma entidade, que tinha celebrado Protocolo e usufruído das condições do mesmo: reduzido tempo de espera do adulto entre o acto de inscrição no Processo de RVCC e a entrada na fase de Reconhecimento; maior flexibilidade no que diz respeito ao cumprimento de formalidades, ao contacto com a equipa técnico-pedagógica e no desenvolvimento das sessões formativas

(espaço físico e horários).

Como já referimos anteriormente, o estabelecimento de protocolos deverá estimular a conclusão do Processo de RVCC, pois é “oferecida” pela empresa empregadora uma oportunidade de investimento na qualificação dos seus funcionários (Brandsma, Kessler e Munch, 1995).

Esta atitude por parte das empresas pode conduzir ao aumento de expectativas por parte dos empregados no que diz respeito à sua ascensão na carreira. Estes factores podem justificar os dados que constam no gráfico N.º5.



O **Gráfico 6** indica-nos que metade dos adultos suspensos no ano civil de 2009, realizaram a suspensão do processo na fase de Descodificação do Referencial (50%); 48% realizou a sua suspensão já numa fase de Exploração do Referencial e na fase de Pedido de Certificação (Fase mais avançada do Processo), suspendeu processo apenas uma pessoa da nossa população alvo.

Esta situação pode estar relacionada com o facto de ser nas sessões de descodificação que os adultos têm o primeiro contacto real com os métodos pedagógicos do Processo de RVCC, inclusive com o próprio referencial de competências-chave. Será aqui provavelmente que tomam a verdadeira consciência daquilo que é um processo de reconhecimento e do trabalho que envolve todo esse processo.

A percentagem muito próxima de adultos que suspende o processo na fase de

descodificação quando comparada com a fase de exploração poderá ser justificada pela dificuldade que muitos adultos encontram em desenvolver a sua autobiografia (desenvolvimento este que se faz na fase de exploração do referencial). O método autobiográfico nem sempre é a via mais fácil para estes revelarem as suas competências, pela dificuldade em que apresentam em descrevê-las. Aliás, através da recolha de informação por entrevistas realizadas aos adultos que suspenderam o processo, esta situação foi referenciada como uma barreira para a conclusão do mesmo.

Foi com base nestes resultados atrás apresentados que foi definido o problema base deste projecto de intervenção.

4. Definição do Problema

Após a análise dos dados registados no CNO do CREF de Sesimbra no ano de 2008, em comparação com os de 2009, verificamos que o número de adultos suspensos no nível secundário chegou aos 46 adultos. Estes 46 adultos já se encontravam na Fase de Reconhecimento de Competências do Processo. Este número revela-se preocupante já que representa 42% dos adultos que entraram em reconhecimento no ano civil de 2009 (Entraram em reconhecimento nesse ano 110 adultos).

Os dados apresentados resultam num problema para o Centro de Novas Oportunidades do CREF de Sesimbra pois este tem como objectivo primordial aumentar a escolaridade da população adulta, e ao ter este aumento exponencial de adultos suspensos, isso compromete o objectivo da instituição.

Um número elevado de adultos suspensos resulta num número menor de pessoas que concluem com sucesso o Processo de RVCC logo, estes adultos ficam temporariamente impossibilitados de verem aumentadas as suas habilitações escolares.

5. Análise e Interpretação das Entrevistas

Após a realização das entrevistas onde se procurou destacar, tendo em conta o problema delineado e o fundamento teórico do projecto, as percepções e motivações que marcam o processo de RVCC de nível secundário, assim como sugestões de estratégias com vista a colmatar algumas lacunas relacionadas com as suspensões que marcaram o percurso, passamos para a análise e interpretação das entrevistas realizadas às Profissionais de RVC e aos adultos suspensos.

5.1 Análise e Interpretação das Entrevistas às Profissionais de RVC

Percepções sobre as suspensões no Processo de RVCC

Verifica-se com base nas entrevistas recolhidas às Profissionais que existem vários problemas relacionados com as suspensões dos adultos. Os principais são os que estão relacionados com as metas pré definidas para o Centro e as formalidades associadas ao próprio processo de suspensão.

“A principal razão prende-se com os números e metas a que o CNO está sujeito, um CNO com muitos adultos suspensos vislumbra um futuro com muitos adultos desistentes, visto que muitas vezes a suspensão é só um compasso de espera para a desistência.” Profissional 2

“No que diz respeito a burocracias, a suspensão representa um problema por ter de se realizar um conjunto de formalidades para que o adulto seja devidamente informado das consequências da suspensão e muitas vezes estas são complicadas de efectuar pela dificuldade em entrar em contacto com o adulto.” Profissional 2

Também foi detectado que é na fase inicial do Processo de Reconhecimento que se verifica um maior número de suspensões. Quanto a este aspecto, a percepção das Profissionais é de que existe uma dificuldade de apreensão do Processo, por parte dos adultos, fortemente influenciado pelas motivações e expectativas que os trazem até nós.

“Na minha opinião a fase onde se verificam mais suspensões é na fase inicial do Reconhecimento.” Profissional 2

“Como é evidente, o facilitismo é muito aliciante e leva as pessoas a suspenderem e procurar outra opção.” Profissional 2

Aquando a fase de encaminhamento, os adultos são confrontados com várias possibilidades de ofertas formativas, umas mais adequadas ao seu perfil que outras. O encaminhamento para o Processo de RVCC é sempre o mais desejado pelo adulto por, à primeira vista, parecer o mais fácil de se realizar para a obtenção do nível secundário.

Nas primeiras sessões de descodificação do referencial, o adulto fica com a perfeita noção do que os espera e é nessa altura, que se denota um elevado número de suspensões. O facto de pensarem numa nova experiência negativa face ao seu processo educativo, fá-los retrair e muitas das vezes desistir.

Estas considerações vão de encontro ao defendido por Brandsma, Kessler e Munch (1995), que indicam a presença de barreiras psicológicas que influenciam a conclusão dos processos formativos e de qualificação por parte da população adulta. Uma delas diz respeito à vivência de experiências anteriores negativas face ao seu processo educativo, que aliado à falta de confiança sentida pelos adultos, não deixam vislumbrar sucessos pois consideram não ser gratificante nem trazer qualquer tipo de benefícios quer ao nível pessoal como profissional.

Motivos da Suspensão

No que diz respeito aos motivos que levam à suspensão dos adultos do Processo de RVCC, foram vários os que as Profissionais de RVC enumeraram. Entre eles encontra-se a questão da Percepção do Processo, os horários praticados, a disponibilidade dos adultos, a duração do processo, a metodologia utilizada e a relação estabelecida entre o adulto e a equipa técnico-pedagógica.

Quanto à percepção do processo, existem dois tipos de atitudes tomadas pelos adultos: aqueles que não ficaram esclarecidos quanto ao tipo de metodologia utilizada no processo, baseada no reconhecimento de competências e não na aquisição das mesmas, e que acabam por perceber que poderão existir outras ofertas formativas mais adequadas ao seu perfil, acabando por suspender o Processo RVCC.

“Procuram respostas rápidas mas querem aprender...” Profissional 1

“Existem vários motivos. Aquele que me parece mais comum está relacionado com o que já falei, a percepção do que é um processo RVCC”. Profissional 2

Ainda há aqueles que ao confrontarem-se com a ideologia do Processo RVCC, que assenta na autonomia do adulto e que tem como base uma produção autobiográfica assim como, um referencial que consideram complexo, não conseguem demonstrar as competências adquiridas ao longo da vida pessoal, social e profissional. A metodologia sendo complexa, cria, no entender das Profissionais de RVCC, uma barreira à continuidade do Processo. A escrita da autobiografia e o enquadramento do Referencial de Competências-Chave na história de vida, são algumas das dificuldades observadas.

“Na minha opinião a maior parte dos casos de suspensão acontecem por desinteresse e desmotivação do adulto face à ideologia do próprio processo RVCC e à sua dificuldade.” Profissional 2

“A fase do processo onde os adultos sentem mais dificuldades é, na minha opinião, a fase em que têm de começar a escrever a autobiografia.” Profissional 2

“Penso que quase todos os adultos, mesmo aqueles que compreendem o processo e a sua metodologia, sentem dificuldades em começar a escrever e enquadrar o referencial na sua história de vida.” Profissional 2

“O adulto confronta-se com a verdadeira dificuldade do processo, que é realizado de forma muito autónoma, e verifica que não tem o perfil indicado.” Profissional 2

Tendo em conta o tempo médio de realização do Processo de Reconhecimento, as Profissionais consideram que muitas vezes os adultos se sentem aliciados pelo facto de este ser curto quando comparado com a duração de outras ofertas formativas. Quando percebem que o tempo de realização do seu processo pode ser superior ao esperado e que este não será tão facilitado como tinham perspectivado, muitas vezes desmotivam e posteriormente suspendem o processo.

“A certa altura percebem que o menor tempo não significa menor dificuldade e surgem então as suspensões por desmotivação e desinteresse face a essa dificuldade.” Profissional 2

Quanto aos horários, outro motivo de suspensão enumerado pelas profissionais, é referido que alguns adultos têm bastante dificuldade em conciliar o horário laboral com o horário do processo, principalmente adultos que trabalham por turnos. Dado que o processo de Reconhecimento é realizado com uma frequência semanal de uma vez por semana, as ausências em algumas sessões presenciais, mesmo que poucas, podem comprometer a realização do processo por falta de bases e esclarecimento de dúvidas, levando os adultos a suspender o processo.

“Algumas vezes os horários do CNO podem dificultar a frequência de alguns adultos que trabalham por turnos. O facto de não poderem comparecer a todas as sessões acaba por desmotivá-los e levá-los a suspender.” Profissional 2

A disponibilidade do adulto para as questões pessoais, profissionais e sociais, é também apontada pelas Profissionais como um dos motivos de suspensão do processo. É precisamente a falta desta disponibilidade e a dificuldade em conciliar várias obrigações ao mesmo tempo, que leva o adulto a suspender o processo. É necessário um trabalho autónomo, regular e que ao mesmo tempo dê para os adultos conciliarem com as outras dimensões da sua vida, que não a escolar.

“Esta é uma situação de origem multifactorial (disponibilidade profissional, familiar, pessoal, etc.) sendo que o factor motivação é fundamental.” Profissional 1

“A verdade é que o processo exige adaptações e ajustamentos que nem sempre são fáceis e nem sempre as pessoas estão disponíveis para tal. Exige sacrifícios... .”

Profissional 1

Como já foi referido anteriormente, são as mulheres as mais afectadas pela falta de disponibilidade dado que, socialmente, desempenham inúmeros papéis.

“No que respeita à participação nos processos, a baixa participação das mulheres é influenciada por vários factores. O primeiro deles é a sua posição no mercado de trabalho”. (Brandsma, Kessler e Munch, 1995, p.45)

“Segundo, a não participação das mulheres na formação é influenciada pelas suas responsabilidades domésticas. Estas podem diminuir a oportunidade das mulheres participarem em formações devido ao pouco tempo que têm disponível para frequentá-las.” (Brandsma, Kessler e Munch, 1995, p.45)

A duração de todo o Processo de RVCC (compreendido entre a data de inscrição e a data de certificação do adulto) foi também apontada como um factor de desmotivação. Verifica-se que desde a data de inscrição até à entrada efectiva em Processo de Reconhecimento, existe um tempo de espera relativamente longo, que muitas vezes compromete o interesse do adulto assim como por vezes, a sua disponibilidade para frequentar o processo.

“Na minha opinião a maior parte dos casos de suspensão acontecem por desinteresse e desmotivação do adulto face ao tempo de espera”. Profissional 2

As Profissionais não consideraram que o tipo de relação estabelecida com a equipa técnico-pedagógica, fosse um factor que influenciasse negativamente, a participação do adulto no Processo de RVCC pelo contrário, as Profissionais assumem um papel muitas das vezes determinante na decisão do adulto em prosseguir com o Processo e não suspendê-lo. Apesar de conscientes sobre esta situação, há por vezes o sentimento de “insuficiência” face ao trabalho desenvolvido.

“Quando um adulto desiste há sempre um sentimento de não se ter feito o suficiente por ele em termos de motivação para o processo.” Profissional 2

Estratégias

As estratégias sugeridas pelas Profissionais apontam para três frentes: Percepção do Processo, Metodologias e Relação que o adulto estabelece com o CNO e com a Equipa.

Uma das primeiras sugestões está relacionada com a mudança de percepção do processo por parte do adulto. As Profissionais sugerem que se persista na explicação da natureza do Processo RVCC apontando as suas vantagens e desvantagens.

“Nem sempre o que parece mais fácil é o mais adequado. É preciso mudar esta ideia.” Profissional 1.

Para que esta estratégia funcione é fundamental transmitir confiança ao adulto, para que ele acredite no Projecto Novas Oportunidades e no profissionalismo da equipa.

Outra estratégia relaciona-se com a metodologia, e sugere-se uma maior aposta na Fase de Diagnóstico e Encaminhamento para consciencializar os adultos da variedade de ofertas formativas existentes e ajudá-lo a optar pela oferta mais adequada a si e às suas necessidades.

“Não posso deixar de referir a importância do encaminhamento.” Profissional 1

“Um encaminhamento mal feito é sinal de desistência ou suspensão do processo”
Profissional 1

“Outra estratégia passa por apostar mais no diagnóstico e encaminhamento no sentido de “persuadir” os adultos, entenda-se ajudá-los a tomar consciência de qual a oferta mais ajustada a si e às suas necessidades.” Profissional 1

“Penso que é possível desenvolver estratégias para minorar as suspensões e que o melhor momento para isso é a fase do diagnóstico/encaminhamento, visto ser uma fase muito precoce”. Profissional 2

Num âmbito mais geral, as Profissionais apontaram algumas estratégias que poderiam ser implementadas pelo CNO e pela equipa, de forma a diminuir o número de suspensões registadas. O aumento dos contactos realizados com o adulto, o reforço do número de sessões individuais e em grupo, um atendimento mais personalizado (fomentando a auto-estima e confiança incentivando-os a continuar o Processo) e o reflexo de uma imagem de rigor, são algumas delas.

“No que diz respeito ao Centro o ideal seria complementar a estratégia mais personalizada da equipa técnico – pedagógica com uma campanha mais geral, mais voltada para os contactos regulares mostrando a importância que cada pessoa, individualmente, pode ter para o centro.” Profissional 2

“Outra estratégia é manter a imagem do centro dentro daquilo que é considerado de rigor no sentido da disponibilidade, do atendimento e da facilidade em tratar os assuntos para que os adultos mantenham o sentimento de pertença para com o centro e não se queiram desligar totalmente”. Profissional 2

“Seria importante reforçar o número de sessões de acompanhamento em grupo e individualmente. Esta poderá ser outra forma de os “prender” e fazer sentir que, de facto, existe um compromisso que assumiram e que o mesmo deverá ser mantido até ao fim”. Profissional 1

Em resumo, e após análise detalhada das entrevistas realizadas às Profissionais de RVC de nível secundário, podemos concluir que a suspensão é considerada um problema efectivo para o CNO do CREF de Sesimbra.

São várias as razões apontadas para o número crescente de suspensões verificadas no ano de 2009.

É consensual, a grande necessidade de fazer frente a esta problemática, pondo em prática novas estratégias que possam reduzir o número de suspensões. A elaboração de um Projecto de Intervenção parece assim pertinente para suprimir alguns dos constrangimentos encontrados.

5.2 Análise e Interpretação das Entrevistas aos Adultos que suspenderam o Processo de RVC

Motivos da Suspensão

Após recolha de informação através de entrevistas realizadas a adultos que suspenderam o Processo de RVCC, para estes os motivos que levam à suspensão do Processo de RVCC passam por dificuldades na percepção do processo; localização do Centro; horários; disponibilidade; duração do processo e das sessões e metodologia.

Na percepção do processo foram identificadas algumas distorções no que diz respeito à ideologia do mesmo. A maior parte dos adultos indicam nas entrevistas realizadas, que esperavam um processo de aprendizagem tradicional.

“As expectativas que tinha em relação ao processo de RVCC era de que isto tinha alguma coisa a ver com escola, com estudo, com matéria.” Adulto 1

“Eu frequentei o 12º ano em algumas disciplinas e quando vim para cá pensei que íamos ter aulas com matéria de estudo.” Adulto 1

A ideia de facilitismo passada pelos órgãos de comunicação social (rapidez do processo era associada a um percurso sem dificuldades) despoletou falsas expectativas nos adultos. O confronto com a realidade leva à suspensão do processo.

“Pareceu-me ser um meio mais rápido e mais simples e que não me iria exigir assim muito tempo para poder ficar com as qualificações do 12ºano terminadas”. Adulto 6

“(...) forma mais fácil de ter o 12º ano, ou seja, em vez de voltar à escola ou em vez de fazer o 12º ano pelo método antigo, fazê-lo de forma mais fácil com base nas experiências da vida que vamos obtendo, e mais rápida.” Adulto 3

Quanto à localização do centro, houve um adulto que referiu que o facto de o centro ser distante da sua habitação, potenciou a sua suspensão.

“Apesar de o horário ser compatível era longe da minha habitação, chegava a casa bastante cansado e sem vontade alguma de estudar o pouco que fosse.” Adulto 4

Os horários em que eram realizadas as sessões foram identificados pelos adultos como um factor de suspensão tendo em conta que muitos deles não se conseguem adequar à disponibilidade dos adultos que nem sempre é a mesma.

“O horário é que infelizmente não se adequou”. Adulto 2

“Os motivos foram a incompatibilidade de horários devido à minha vida profissional e nunca ter um horário muito definido.” Adulto 5

No que diz respeito à disponibilidade, este é considerado um dos principais factores que levaram à suspensão dos adultos entrevistados.

Em primeiro lugar é identificada a falta de disposição mental/emocional manifestada pela desmotivação do adulto e falta de força de vontade em prosseguir com o processo. Esta deve-se ao acumular de actividades diárias que provocam cansaço.

“E agarrar nos tempos que tinha livres e fazer todas as outras coisas que faço e dedicá-lo ao processo de RVCC ... E não tive essa vontade.” Adulto 6

“(...)por falta de convicção(...)” Adulto 5

“A disponibilidade emocional também não é muita neste momento”. Adulto 2

“Não teve a ver com o tipo de trabalhos que tinha que fazer nem com as sessões em si foi mesmo uma questão da minha força de vontade.” Adulto 6

A falta de disponibilidade associada a compromissos profissionais e familiares, também foi referida como constrangimento.

“Abandonei o processo porque coincidiu com a entrada num novo trabalho”. Adulto 4

“Mas foi mesmo o nascimento da minha primeira filha que me fez suspender o processo.” Adulto 1

A duração do processo aliada à duração das próprias sessões foi mencionado por dois adultos entrevistados como um factor desmotivador pois, por um lado, a reduzida frequência semanal das sessões promove o desinteresse no adulto por outro, a duração de um Processo de RVCC pode mesmo ser superior a um curso EFA (Educação e Formação de Adultos), por exemplo.

“Gostava de concluir o 12.º ano mas sei que através do processo de RVCC posso demorar tanto tempo como num curso de aprendizagem.” Adulto 2

“ Por uma questão também de espaço, havia muito espaçamento entre as sessões o que gerava um acompanhamento menos regular que nos faz não trabalhar periodicamente.” Adulto 3

A metodologia utilizada no Processo de RVCC foi encarada como um entrave ao desenvolvimento dos processos dos adultos entrevistados. São mencionadas questões directamente relacionadas com a produção autobiográfica pela dificuldade que alguns adultos têm em passar para a escrita as suas reflexões sobre determinados temas e consequentemente, uma maior exposição da vida privada de cada um, registada na autobiografia.

A metodologia de reconhecimento de competências foi focada como sendo um factor desmotivador, estando os adultos mais direccionados para um método formativo mais tradicional.

*“Gostava mais de poder aprender, testar os meus conhecimentos sobre variados assuntos, sei que tenho alguns conhecimentos, e quero pô-los à prova apenas sem ser a falar da minha vida.”*Adulto 4

“Sempre tive foi dificuldade em colocar no papel as minhas vivências, aprendizagens.” Adulto 2

A relação com a equipa técnico – pedagógica não foi, mais uma vez, relatada como um motivo para a suspensão do processo. Esta situação verificou-se também nas entrevistas realizadas às Profissionais de RVC.

Estratégias

As estratégias sugeridas pelos adultos que suspenderam o processo apontam para quatro frentes: Percepção do Processo, Horários, Duração das Sessões e Metodologias.

Para melhorar a percepção do processo, é sugerido um aumento do número de sessões como forma de existir um espaço onde o adulto com maior rapidez e qualidade pudesse apreender o processo. Quanto à duração das sessões, os adultos propõem sessões mais curtas e menos espaçadas.

“Sessões mais curtas de uma hora ou de 45 minutos e mais vezes por semana para reforçar a questão do acompanhamento periódico.” Adulto 3

Também foram feitas sugestões pelos adultos no que concerne a horários praticados pelo CNO. A ideia seria a existência de grupos a funcionar em horários mais diversificados, não contemplando apenas o período pós-laboral.

“Perguntaram-me das preferências em termos de horário mas só existem grupos a funcionar em horário pós-laboral.” Adulto 2

“Também gostava de ter mais opções em relação ao horário, penso que isso seria uma mais-valia.” Adulto 2

“As condições que deveriam existir eram mais tempo da minha parte para o horário previamente definido e mais compatibilidade de horários.” Adulto 5

Em termos de metodologia foi sugerida a introdução de alguns trabalhos específicos que complementassem de alguma forma o registo autobiográfico, diversificando o tipo de material trabalhado. A existência de algumas sessões menos formais também foi considerada.

“Mais trabalhos técnicos, talvez sobre um assunto à escolha por cada pessoa, uns poderiam escolher um trabalho sobre mecânica por ex. o outro sobre a camada do ozono, o outro sobre os dinossauros e etc.” Adulto 4

“Até acho que as coisas podiam ser menos formais: as sessões podiam ser feitas no bar da escola; em boas noites serem feitas no recinto exterior (pátio) para criar um ambiente em que o aluno não se sinta tão pressionado e tão intimidado para fazer os desabafos que às vezes precisa de fazer no sentido de que pode haver uma experiência que esteja oprimida e que num ambiente mais descontraído possa sair mais facilmente.” Adulto 3

Interesse em reactivar o processo

Todos os adultos revelaram uma intenção positiva em retomar o processo de RVCC apesar das razões apresentadas serem diversas. O objectivo de concluir o nível secundário aparece como principal motivador, fazendo parte da grande maioria das respostas dos adultos.

“E suspendi o processo mas nunca com a intenção de desistir.” Adulto 1

“Acho que existem todas as condições actuais para reactivar o processo.” Adulto 1

“O interesse da minha parte é enorme porque é uma oportunidade de realizar algo que ficou para trás.” Adulto 5

“O interesse em reactivar o processo de RVCC prende-se em cumprir um dos objectivos pessoais que tenho há muito tempo: concluir o 12.º ano.” Adulto 2

Em suma, na opinião da maioria dos adultos entrevistados, a incorrecta percepção do processo aliada à falta de disponibilidade, levou à suspensão do mesmo.

Foram dadas algumas sugestões para a implementação de novas metodologias que passam por um maior contacto entre a equipa e o adulto, privilegiando alguns momentos de aproximação que possam melhorar o desempenho do adulto no processo.

Tal como se verificou através da análise das entrevistas realizadas às Profissionais, também os adultos entrevistados não consideraram que o tipo de relação estabelecida com a equipa técnico-pedagógica, fosse um factor que influenciasse negativamente a participação no Processo de RVCC.

“O meu abandono do processo de nada teve a ver com uma má relação com a equipa..” Adulto 2

É de salientar o interesse demonstrado pela grande parte dos adultos em reactivar o processo. Este facto é um bom indicador do sucesso do Projecto a implementar.

Foi com base nestas considerações, em dados científicos recolhidos através de uma pesquisa bibliográfica diversificada e tendo em conta as características da nossa população-alvo, que se desenhou este Projecto de Intervenção, tendo-se realizado um planeamento de actividades específicas que poderão ser implementadas com vista à diminuição do número de suspensões do CNO do CREF de Sesimbra.

6. Finalidade do Projecto

Este projecto tem como finalidade aumentar a qualificação dos adultos pouco escolarizados.

7. Objectivos Gerais do Projecto

Promover a diminuição do número de suspensões de adultos no processo de RVCC.

8. Objectivos Específicos do Projecto

Diminuir em 50% o número de adultos suspensos no processo de RVCC no ano de 2011.

Reactivar em 2011 o processo de RVCC de 25% dos adultos suspensos no nível secundário.

9. Apresentação das Estratégias a Utilizar

Através do diagnóstico realizado, com o objectivo de se perceber quais as características dos adultos que suspendem o Processo de RVCC no CNO do CREF de Sesimbra, verificou-se que a sua maioria são:

- Mulheres;
- Adultos com idade compreendida entre os 23 e os 33 anos;
- Empregados;
- Sem protocolo estabelecido com a entidade formadora;
- Adultos que se encontravam na fase de decodificação e exploração do Referencial;

Serão perspectivadas estratégias, metodologias e actividades que permitam alcançar o objectivo proposto neste Projecto de Intervenção (diminuir o número de adultos suspensos no Processo de RVCC de nível secundário) conciliando os diversos aspectos que consideramos pertinentes:

- Características da população-alvo;
- Análise de documentação que vá de acordo com o tema apresentado;
- Informação recolhida através de entrevista às Profissionais de RVC e a Adultos que suspenderam o Processo no CNO do CREF de Sesimbra.

Assim, as **principais estratégias** a utilizar neste Projecto de Intervenção são as seguintes:

Melhoramento do suporte pedagógico e da orientação profissional facultada pelo CNO do CREF de Sesimbra;

Promoção de uma formação aberta e flexível;

Promoção do contacto das Profissionais, frequente e presencial, com o Adulto;

Criação de sessões com temas dirigidos para mulheres;

Promover o retorno dos adultos suspensos, ao Processo de RVCC.

III Parte – Plano de Actividades

1. Identificação e calendarização das actividades a desenvolver

Objectivo 1: Melhorar o serviço de orientação profissional disponibilizada pelo CNO do CREF de Sesimbra.

Durante as entrevistas, as Profissionais de RVC indicaram que existem dois tipos de atitudes tomadas pelos adultos: aqueles que não ficaram esclarecidos quanto ao tipo de metodologia utilizada no processo, baseada no reconhecimento de competências e não na aquisição das mesmas, e que acabam por perceber que poderão existir outras ofertas formativas mais adequadas ao seu perfil, acabando por suspender o Processo RVCC.

Ainda há aqueles que ao confrontarem-se com a ideologia do Processo RVCC, que assenta na autonomia do adulto e que tem como base uma produção autobiográfica assim como, um referencial que consideram complexo, não conseguem demonstrar as competências adquiridas ao longo da vida pessoal, social e profissional.

Atingir este objectivo (melhorar o serviço de orientação profissional disponibilizada pelo CNO do CREF de Sesimbra) pareceu-nos assim de todo pertinente tendo em conta o que foi atrás mencionado e na medida em que, também alguns dos nossos adultos entrevistados, alegaram desconhecer as metodologias do Processo de RVCC assim como, as das outras ofertas formativas apresentadas na fase de diagnóstico. Não tendo sido por isso possível, uma escolha consciente da oferta formativa mais adequada, para a conclusão do nível secundário de educação.

É de salientar, que verificámos que uma grande parte da nossa população são adultos com idade compreendida entre os 23 e os 33 anos, colocasse-nos aqui uma questão:

Será que se estes adultos fossem advertidos para as vantagens, e sobretudo para as desvantagens, de todas as ofertas formativas que se enquadram no seu perfil, teriam optado pela via mais “correcta”?

“Pareceu-me ser um meio mais rápido e mais simples e que não me iria exigir assim muito tempo para poder ficar com as qualificações do 12ºano terminadas”. Adulto 6

Esta afirmação revela que o adulto tinha uma expectativa face ao Processo de RVCC diferente da realidade. Torna-se assim necessário esclarecer melhor esta situação.

Actividade a): Realização de várias sessões de diagnóstico com o depoimento de adultos que tenham frequentado as várias ofertas existentes.

As sessões de diagnóstico seriam calendarizadas consoante o número de ofertas formativas existentes. Seria apresentada uma oferta formativa por dia. Aqui estariam presentes adultos que já tivessem passado por essa experiência formativa e que pudessem relatar a mesma, indicando dificuldades encontradas e os seus pontos fortes. Seriam mostrados alguns trabalhos finais para se perceber a diversidades de material com que se pode trabalhar. Este procedimento permitiria uma maior identificação do adulto com a oferta formativa mais adequada a este.

Calendarização da Actividade: Devem ser realizadas tantas sessões quantas ofertas formativas existirem. Todos os adultos devem frequentar as mesmas antes de iniciarem o Processo de RVCC ou seja, entre o período de inscrição e a fase de diagnóstico, a partir de Janeiro de 2011.

Recursos humanos envolvidos: Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento, Profissionais de RVC e adultos com percursos formativos concluídos.

Objectivo 2: Melhorar o suporte pedagógico facultado pelo CNO do CREF de Sesimbra

Para os autores Brandsma, Kessler e Munhc (1995), a existência de um suporte pedagógico facultada por entidades formadoras, influencia o desenvolvimento da formação com sucesso.

Face a esta afirmação, decidiu-se criar actividades que melhorassem o tipo de suporte pedagógico já existente no CNO e até mesmo, a criação de raiz, de alguns instrumentos que se mostrem necessários.

Actividade b) Construção de uma página Moodle

Esta página deverá disponibilizar toda a informação relevante para o Processo de RVCC: conter os horários dos diferentes grupos de trabalho, indicar os contactos da equipa técnico-pedagógica; permitir o contacto do adulto com os restantes colegas de grupo para esclarecimento de dúvidas e troca de impressões; conter os Referencias de Competências-Chave em formato PDF para se realizar o download se necessário; Sugestão, na própria página Moodle do CNO, de hiperligações que permitam a recolha de material fidedigno contido noutros sites; datas e horários de Júris de Certificação para que os adultos possam assistir se pretenderem.

Calendarização da Actividade: Após a sua implementação, Janeiro de 2011, deverá ter continuidade e ser actualizada frequentemente.

Recursos Humanos Envolvidos: toda a equipa do CNO (Director, Coordenador, Profissionais de RVC, Formadores, Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento e Administrativas) e um Técnico de Informática que apoia as actividades do CNO.

Em termos de metodologia foi sugerida a introdução de alguns trabalhos específicos que complementassem de alguma forma o registo autobiográfico, diversificando o tipo de material trabalhado. A existência de algumas sessões menos formais também foi considerada.

Verificou-se que a diversidade na metodologia utilizada poderia ser uma mais-valia não só para estimular o adulto para o processo assim como, promover o seu espírito crítico e partilha de ideias.

“Mais trabalhos técnicos, talvez sobre um assunto à escolha por cada pessoa, uns poderiam escolher um trabalho sobre mecânica por ex. o outro sobre a camada do ozono, o outro sobre os dinossauros e etc. ” Adulto 4

Actividade c) Desenvolvimento de workshops

A ideia seria o desenvolvimento de workshops com temáticas que pudessem de alguma forma estar relacionadas com o referencial de competências-chave. Seriam por exemplo convidados alguns representantes de identidades como a Protecção Civil, Centro de Saúde, Bombeiros, com vista ao esclarecimento de dúvidas e debate sobre temas como o ambiente, a reciclagem, a alimentação, higiene e segurança no trabalho, entre outras.

Calendarização da Actividade: Após a sua implementação, Janeiro de 2011, deverá ser realizado um workshop de duas em duas semanas, até o adulto terminar o processo.

Recursos Humanos Envolvidos: Profissionais de RVC, Formadores e convidados.

Objectivo 3: Promover uma formação aberta e flexível

Segundo Brandsma, Kessler e Munhc (1995), as formações que se apresentam mais abertas e flexíveis aos adultos, como é o caso da existência de um leque variado de horários em que as sessões são desenvolvidas, promove a participação da população adulta, nas ofertas formativas.

Para além destes autores, alguns adultos e Profissionais de RVC, chegaram mesmo a indicar que seria importante para a sua permanência no processo RVCC, a existência de outros horários disponíveis para a formação assim como, o aumento de número de sessões em grupo e individual.

“No que diz respeito ao Centro o ideal seria complementar a estratégia mais personalizada da equipa técnico – pedagógica com uma campanha mais geral, mais voltada para os contactos regulares mostrando a importância que cada pessoa, individualmente, pode ter para o centro.” Profissional 2

“Seria importante reforçar o número de sessões de acompanhamento em grupo e individualmente. Esta poderá ser outra forma de os “prender” e fazer sentir que, de facto, existe um compromisso que assumiram e que o mesmo deverá ser mantido até ao fim”. Profissional 1

“Sessões mais curtas de uma hora ou de 45 minutos e mais vezes por semana para reforçar a questão do acompanhamento periódico.” Adulto 3

Foi referido ainda pelas Profissionais que alguns adultos têm bastante dificuldade em conciliar o horário laboral com o horário do processo, principalmente adultos que trabalham por turnos. Dado que o processo de Reconhecimento é realizado com uma frequência semanal de uma a duas vezes por semana no máximo, as ausências em algumas sessões presenciais, mesmo que poucas, podem comprometer a realização do processo por falta de bases e esclarecimento de dúvidas, levando os adultos a suspender o processo.

Actividade c): Mais sessões semanais e maior oferta de horários

As sessões de reconhecimento deverão existir pelo menos 2 vezes por semana e deverão estar disponíveis horários para o desenvolvimento das mesmas no período da manhã e da tarde.

Calendarização da Actividade: Duas vezes por semana até à conclusão do Processo de RVCC, a partir de Janeiro de 2011.

Recursos humanos envolvidos: Profissional de RVC e Formadores das três áreas.

Objectivo 4: Motivar a participação de mulheres no Processo de RVCC.

Para Brandsma, Kessler e Munhc (1995), há tendência para que a participação das mulheres em formações seja mais baixa que a dos homens. A sua participação é

influenciada pela posição que estas ocupam no mercado de trabalho, as suas responsabilidades domésticas e com a falta de interesse que determinadas entidades empregadoras têm em apoiar mulheres jovens.

Como pudemos verificar, através dos dados obtidos no diagnóstico, são as mulheres que mais suspendem o Processo de RVCC no CNO do CREF de Sesimbra, quando comparadas com os homens.

Assim, considerámos de todo pertinente, basearmo-nos em algumas sugestões dadas pelos autores Brandsma, Kessler e Munhc (1995), de forma a aumentar a participação das mulheres em ofertas formativas pois, o nosso diagnóstico revela que a maioria dos adultos suspensos, são mulheres.

Actividade d): Desenvolvimento de sessões com temáticas direccionadas para as mulheres

Devem criar-se sessões com temáticas direccionadas para a população feminina que possui interesses e métodos de trabalho diferentes dos homens. Sendo que o Referencial de Competências-Chave nos direcciona para temas como “Os electrodomésticos”; “A gestão do orçamento familiar”; “A gestão de tempo”, “A alimentação”, poderíamos aproveitar estes temas gerais e orientá-los de forma a coincidirem com as experiências vivenciadas diariamente pelas mulheres. O debate entre elas sobre temas que à partida são do seu conhecimento geral, poderá motivá-las para o Processo de RVC porque se identificam com estes. A criação de grupos só de mulheres é uma solução.

Calendarização da Actividade: Esta actividade implica apenas a criação desses grupos. Perspectiva-se a constituição destes grupos trimestralmente, tendo como ponto de referência o ano civil.

Recursos Humanos envolvidos: Formadores das 3 áreas do Referencial de Competências-Chave e a Profissional de RVC que acompanhe o grupo.

Objectivo 5: Promover o retorno dos adultos suspensos, ao Processo de RVCC.

Das entrevistas realizadas às Profissionais podemos destacar a seguinte informação, que justifica a criação desta actividade:

“No que diz respeito ao Centro o ideal seria complementar a estratégia mais personalizada da equipa técnico – pedagógica com uma campanha mais geral, mais voltada para os contactos regulares mostrando a importância que cada pessoa, individualmente, pode ter para o centro.” Profissional 2

Actividade e) Manter o contacto regular com o “adulto suspenso”.

As Profissionais deverão tentar agendar uma sessão individual com o adulto suspenso de forma a estabelecer um contacto mais próximo e pessoal. Este contacto deve ser reforçado com telefonemas e envio de email’s ou sms’s para informá-lo das novas metodologias implementadas e assim, incentivá-lo a retomar o Processo.

Calendarização da Actividade: o contacto deverá ser efectuado de 3 em 3 meses após a suspensão do adulto.

Recursos humanos envolvidos: Profissional de RVC e Administrativa do CNO.

IV Parte – Plano de Avaliação do Projecto

“Avaliar é apreciar e ajuizar de forma rigorosa, lógica e coerente, o estado, a evolução e os efeitos de problemas, acções, dispositivos e organizações sobre as quais estamos a intervir.” (Guerra, 2002, p.236)

Sendo este um Projecto de Intervenção, uma avaliação dinâmica permitirá um acompanhamento permanente do impacto das actividades propostas através, da construção de alguns utensílios orientadores das acções e de comunicação. A acção e a avaliação estão intimamente relacionadas.

Uma avaliação participada, garante uma maior eficácia no acompanhamento dos resultados obtidos. É uma forma dinâmica de consciencialização onde se associam os beneficiários da acção (adultos) e os avaliadores das actividades.

Assim, a avaliação deste projecto torna-se fundamental não só ao nível do apoio à tomada de decisões por parte da equipa técnica e também, ao nível do enriquecimento pedagógico. (Guerra, 2002).

1. Enumeração dos Indicadores de Execução e de Impacto

a) Indicadores de Execução

Estes indicadores permitem avaliar a concretização do projecto. Os indicadores de eficiência avaliam a relação entre os objectivos e as actividades e os recursos utilizados. Assim, apresentamos os seguintes indicadores de eficiência:

A relação existente entre as estratégias propostas e a concretização dos objectivos deste Projecto;

b) Indicadores de Impacto

Os indicadores de impacto permitem avaliar os efeitos do projecto a médio prazo com base na operacionalização da finalidade do projecto.

Este Projecto tem como objectivo geral o planeamento de estratégias/ dispositivos que promovam a diminuição do número de suspensões de adultos no processo de RVCC.

Espera-se que depois da fase experimental deste projecto a percentagem de adultos suspensos no processo seja inferior a 50% quando comparado com os números do ano de 2009. Esperamos também reactivar no ano de 2011, o processo de RVC de 25% dos adultos suspensos

2.Descrição dos Instrumentos de Avaliação

- Reuniões mensais da equipa, para discussão em grupo, dos resultados das actividades implementadas. Análise dos constrangimentos e pontos positivos.
- Questionário a aplicar no final do processo, realizado após a sessão de júri, com o fim de percebermos o grau de satisfação do adulto face ao Processo e dificuldades sentidas. Serão tidos em conta os seguintes temas na construção do questionário: relacionamento entre o adulto e a equipa técnico- pedagógica que o acompanhou; satisfação face aos materiais disponibilizados pelo CNO; satisfação face ao tipo de metodologia utilizada durante o Processo RVCC; satisfação face às várias etapas do processo nomeadamente, Acolhimento, Diagnóstico e Encaminhamento, Reconhecimento e Validação. Apesar de o questionário ser aplicado a adultos que concluíram o processo com sucesso, podemos através dele recolher informação pertinente no que respeita às dificuldades sentidas, conseguindo desta forma extrapolar a informação recolhida para perceber algumas barreiras que são encontradas pelos adultos no decorrer do processo.
- Relatórios realizados semestralmente pelas Profissionais de RVC que servem para avaliar o número de adultos suspensos nos seus respectivos grupos nesse espaço de tempo.
- Observação in loco e registo da adesão e participação dos adultos às actividades propostas.
- Registo de presenças dos adultos nas sessões de Reconhecimento de Competências.

3. Identificação dos Participantes na Avaliação

Os participantes na avaliação serão todos os elementos que compõem o Projecto ou seja, a equipa técnico-pedagógica e os adultos, mais o Coordenador e Director do Centro de Novas Oportunidades do CNO do CREF de Sesimbra.

Auto-avaliação: realizada pela Equipa Técnico-Pedagógica

Avaliação pelo público-alvo: avaliação realizada pelos adultos.

Avaliação interna: deverá ser realizada pelo Director e o Coordenador do CNO.

4. Temporalização e Calendarização da Avaliação

- a. Avaliação de acompanhamento (on going): Avalia a forma como o projecto está a decorrer e permite afiná-lo ou corrigi-lo; O projecto está a atingir o público-alvo? As actividades estão de acordo com o calendário? Estão a alcançar os resultados esperados?: esta deve ser feita ao longo de toda a aplicabilidade do projecto ou seja, durante o ano de 2011.
- b. Avaliação final (ex-post): mede os resultados e efeitos do projecto, compara os objectivos definidos com os alcançados. Está proposta a sua aplicação no final do ano civil de 2011.
- c. Avaliação dos impactos sociais: mede os resultados a médio prazo e toma como referência as finalidades do projecto. Esta avaliação será feita dois anos após o término do projecto.

CONCLUSÃO

Este Projecto de Intervenção representa uma perspectiva da realidade e é, por isso, limitado pelas posições teóricas adoptadas e pelas metodologias de análise seleccionadas. Tem por objectivo principal a implementação de estratégias que visam reduzir o número de adultos suspensos no CNO do CREF de Sesimbra.

Como Profissional de RVC deste Centro e especialmente como Profissional que acompanha processos de nível secundário, tive a percepção do aumento do número de suspensões no decorrer do ano de 2009, quando comparado com o ano civil de 2008. Esta realidade constitui-se como uma preocupação partilhada por todos os elementos da equipa pois compromete o objectivo central de qualquer Centro de Novas Oportunidades ou seja, o aumento das qualificações da população adulta portuguesa.

Foi essencial a realização de um diagnóstico para perceber as principais características dos adultos que haviam suspenso o seu Processo de RVCC.

Daqui resultou a verificação de alguns pontos em comum nestes sujeitos:

A maioria da população que suspendeu o Processo era do género feminino; empregados; com idades compreendidas entre os 23 e os 33 anos de idade; a maioria não tinha qualquer tipo de protocolo estabelecido com o CNO e havia uma maior percentagem de adultos que suspendiam o Processo na fase de Descodificação/ Exploração do Referencial de Competências-Chave.

A par desta recolha de informação, constatou-se que seria de todo pertinente a aplicação de entrevistas às Profissionais de RVC que acompanham os grupos de secundário, e aos adultos que suspenderam o Processo.

O que se pretendia, era recolher o máximo de informação relativamente aos constrangimentos encontrados pelos adultos no decorrer do Processo e também, algumas estratégias passíveis de se aplicar para colmatar as necessidades encontradas.

Desta aplicação das entrevistas resultaram algumas considerações, tanto da parte das Profissionais como dos adultos, que em nada divergem.

Assim, as principais considerações apontadas pelos entrevistados foram o facto de os adultos criarem uma percepção distorcida da oferta formativa frequentada; a falta de disponibilidade dos adultos; dificuldade de conciliação entre a esfera pessoal e profissional e os horários praticados pelo CNO e o número reduzido de sessões praticadas no decorrer do Processo.

No entanto, a falta de motivação foi apontada pelos adultos como sendo o principal motivo de suspensão dos processos pois esta acaba por ser uma razão intrínseca ao adulto. De qualquer forma, será importante pensar em actividades que promovam o interesse do adulto e o incentivem a continuar ou a retomar o Processo RVCC.

Tendo em conta os principais constrangimentos apontados, definiram-se algumas actividades:

- Construção de uma página Moodle;
- Realização de várias sessões de diagnóstico com o depoimento de adultos que tenham frequentado as várias ofertas existentes;
- Aumento do número de sessões semanais;
- Dinamização das sessões em horários mais diversos;
- Desenvolvimento de workshops;
- Desenvolvimento de sessões com temáticas direccionadas para as mulheres;
- Estabelecimento de um contacto regular com o “adulto suspenso”.

Com estas actividades, pretende-se em primeira instância, sensibilizar o adulto para a importância da formação. Revelou-se também importante a existência de um suporte pedagógico completo, que facilite o acesso ao material necessário para o desenvolvimento do Processo de RVCC e uma maior diversidade na metodologia utilizada durante as sessões. O melhoramento do serviço de orientação profissional disponibilizada pelo CNO do CREF de Sesimbra, também é fundamental pois o adulto deve ter uma percepção correcta e clara das diferentes ofertas formativas disponíveis para que opte por uma delas conscientemente. A promoção de uma formação aberta e flexível oferece ao adulto um leque mais variado de opções e

uma maior oportunidade para conciliar a sua vida pessoal / profissional com a formação.

Também houve a preocupação de criar acessos à formação direccionados para a população feminina, tendo em conta o elevado número de mulheres que suspenderam o Processo no CNO do CREF.

Por fim, manter um contacto permanente com os adultos que suspenderam o processo torna-se imperativo, para que estes retomem a formação.

Apesar de todos os constrangimentos apontados pelos adultos, a verdade é que todos eles referem a vontade de retomar o Processo.

“O interesse da minha parte é enorme porque é uma oportunidade de realizar algo que ficou para trás.” Adulto 5

A investigação efectuada para a realização deste projecto e as conclusões obtidas, deram-nos pistas que poderão fundamentar futuras intervenções, que se sugerem serem de índole preventiva, face ao fenómeno da suspensão.

Bibliografia

AFONSO, Natércio. (2005). *Investigação Naturalista em Educação – Um guia prático e crítico*. Lisboa: Edições Asa.

BARDIN, Laurence. (2004). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

MELO, Alberto & BENAVENTE, Ana (1978). *Educação Popular em Portugal (1974-1976)*. Lisboa: Livros Horizonte.

BOGDAN, R. BIKLEN, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e métodos*. Porto: Porto Editora.

BRANDSMA, J.KESSLER, F., MUNHC, J. (1995). *Continuing Vocational Training in Europe: State of the art*. Bruxelas: EC/Force (mimeo).

CANÁRIO, Rui. (2008). *Educação de Adultos – Um Campo e uma Problemática*. Lisboa: Educa.

CANÁRIO, Rui & CABRITO, Belmiro. (2008). *Educação e Formação de Adultos – Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa.

CAVACO, Carmén (2007). *Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Complexidade e novas actividades profissionais*. Sísifo. Revista de Ciências da Educação, 2, pp. 21-34.

Comissão Europeia (2000). *Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida*. Bruxelas. Consultado em Janeiro de 2010 em <http://www.alv.gov.pt/dl/memopt.pdf>

Comissão Europeia (2005). *Proposal for a recommendation on key competences for lifelong learning*. Bruxelas Consultado em Janeiro de 2010 em: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec_en.pdf.

Conselho Europeu Extraordinário (2000) *Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o emprego*. Lisboa. Consultado em Março de 2010 em www.unic.pt/images/stories/.../Concl_Presid_C_Europeu_Lisboa.pdf.

DELORS, AL-MUFIT, AMAGI, CARNEIRO, CHUNG, GEREMEK, GORHAM, KORNHAUSER, MANLEY, QUERO, SAVANÉ, SINGH, STAVENHAGEN, SUHR, NANZHAO. (2005). *Educação: um Tesouro a Descobrir*. Porto: Asa.

DIAS, C. (2009). *O Profissional de Reconhecimento e Validação de Competências: que competências?*. Tese de Mestrado em Ciências da Educação. Universidade de Lisboa

ESTRELA, Albano. (2003). *Teoria e Prática de Observação de Classes – Uma estratégia de Formação de Professores*. Porto Editora.

FINGER, M.(2005). A Educação de Adultos e o fim da sociedade. in Canário & Cabrito *Educação e Formação de Adultos*. (pp 15-30), Lisboa: Educa.

GOMES, C; MARTINS, I; FILIPE, O; DEUS, J.; RAFAEL, I.; GOMES, M.; BASTO, M.; ABRANTES, P.; BORGUEIRA, P.; MONTEIRO, D. ; PUREZA, J., SOARES, A.; VIDEIRA, J.; GROSSO, M.; MARTINHO. (2006). *Referencial De Competências – Chave para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário*: Lisboa. DGFV.

GUERRA, Isabel Carvalho. (2007). *Fundamentos e Processos de uma Sociologia de Acção*. Estoril: Principia.

LEAL, I. P. (2000). *Entrevista clínica e psicoterapia de apoio*. Lisboa: ISPA.

LIMA, Licínio. (2008). A Educação de Adultos em Portugal (1974-2004): Entre as Lógicas da Educação Popular e da Gestão dos Recursos Humanos: In Rui Canário e Belmiro Cabrito (org.), *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*, pp. 31-60. Lisboa: Educa.

MELO, A.; MATOS, Lisete & SILVA, Santos (1999). *S@ber +. Programa para o Desenvolvimento e Expansão da Educação e Formação de Adultos em Portugal (1999-2006)*. Lisboa: ANEFA.

Ministério da Educação (1979). *Trabalhos Preparatórios para o Plano Nacional de Alfabetização e Educação de Base dos Adultos (PNAEBA). Relatório Síntese*, Lisboa: Ministério da Educação.

PACHECO, J. (2008). *Organização Curricular Portuguesa*; Porto Editora; Porto

PIRES, Ana Luísa Oliveira (2005). *Educação e Formação ao Longo da Vida: Análise Crítica dos Sistemas e Dispositivos de Reconhecimento e Validação de Aprendizagens e de Competências*. Fundação Calouste Gulbenkian.

PIRES, Ana Luísa Oliveira (2007). *Reconhecimento e validação das aprendizagens experienciais. Uma problemática educativa*. Sísifo.Revista de Ciências da Educação, 2, pp. 5-20.

Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário: Guia de Operacionalização, Direcção- Geral de Formação Vocacional, 2006.

SIMÕES & GOMES (2007), *Carta da Qualidade dos Centros de Novas Oportunidades*; Agencia Nacional Para a Qualificação; Lisboa

THOMAS, W. & ZNANIECKI, F. (1984). *The Polish Peasant in Europe and América*. Chicago: University of Chicago Press (Obra original publicada 1918).

UNESCO (1949). *I Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, UNESCO – Elsinor 1949*. Consultado em Junho de 2010 em www.unesco.org/education/uie/confintea/elsino_e.pdf.

UNESCO (1960). *II Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, UNESCO – Montreal 1949*. Consultado em Junho de 2010 em www.unesco.org/education/uie/confintea/montre_e.pdf.

UNESCO (1972). *III Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, UNESCO – Tóquio 1972*. Consultado em Junho de 2010 em www.unesco.org/education/uie/confintea/tokyo_e.pdf.

UNESCO (1985). *IV Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, UNESCO – Paris 1985*. Lisboa. Ministério da Educação, Secretaria de Estado da Educação e Inovação.

UNESCO (1997). *V Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, UNESCO – Hamburgo 1997*. Lisboa. Ministério da Educação, Secretaria de Estado da Educação e Inovação.

VALA, J. (1986). *A análise de conteúdo. Metodologia das ciências sociais*. (pp.102-126). Porto: Edições Afrontamento.

Anexos

Anexo 1

Guião da Entrevista Adultos Suspensos

Guião de Entrevista Semi-Directiva – Adultos

Público-alvo: 6 adultos de nível secundário que suspenderam o Processo de RVCC, em fase de reconhecimento

Objectivos Gerais:

- Identificar as razões que levaram à suspensão do Processo de RVCC
- Identificar que estratégias poderão ser utilizadas para reactivar o Processo dos adultos

Blocos temáticos	Objectivos específicos	Tópicos para o formulário de perguntas	Tópicos Orientadores
<u>Bloco A:</u> Legitimação da entrevista Motivação do entrevistado	Garantir a confidencialidade da entrevista; Criar um bom ambiente para a entrevista; Apresentar o entrevistador; Expor o objectivo do trabalho.	Apresentar os entrevistadores; Explicar a razão de ser do trabalho e da entrevista; Dar a conhecer ao entrevistado que no trabalho e dada a sua natureza não surgirá o seu nome; Pedir ao entrevistado para utilizar o gravador; Mostrar simpatia, segurança, motivação, clareza, etc. na relação com o entrevistado. Mostrar a importância do entrevistado para a realização do trabalho	
<u>Bloco B:</u> Motivos da Suspensão	Conhecer quais as expectativas do adulto face ao processo de RVCC; Saber o que levou o adulto a suspender o processo;	Pedir ao entrevistado que nos diga quais as expectativas que tinha em relação ao processo de RVCC; Saber porque veio para o processo de RVCC. Pedir ao entrevistado que indique quais os motivos que o levaram a suspender o processo;	Percepção do Processo Localização Horários das Sessões Duração do Processo

			<p>Duração das Sessões</p> <p>Métodos Utilizados</p> <p>Equipamentos</p> <p>Relação Equipa técnico-pedagógica</p>
<p><u>Bloco C:</u> Estratégias</p>	<p>Conhecer a opinião do entrevistado sobre aquilo que pode levar a que outros adultos não suspendam o processo;</p> <p>Conhecer as condições favoráveis ao desenvolvimento do processo.</p> <p>Perceber as possibilidades de reactivação do processo</p>	<p>Pedir ao entrevistado que indique quais as condições que deveriam ter existido para que não tivesse suspenso o processo;</p> <p>Pedir ao entrevistado que mencione quais as condições que deveriam existir para reactivar o seu processo;</p> <p>Pedir ao entrevistado que nos informe sobre o seu interesse em reactivar o processo.</p>	<p>Localização</p> <p>Horários do CNO</p> <p>Horários das Sessões</p> <p>Duração das Sessões</p> <p>Métodos Utilizados</p> <p>Equipamentos</p> <p>Relação Equipa técnico-pedagógica</p>
<p><u>Bloco F:</u> Finalização da Entrevista</p>	<p>Agradecimentos ao Entrevistado.</p>	<p>Agradecer ao entrevistado a sua disponibilidade em receber a entrevistadora;</p> <p>Agradecer a colaboração que o entrevistado manifestou durante toda a realização do trabalho.</p>	

Anexo 2

Guião da Entrevista Profissionais de RVCC

Guião de Entrevista Semi-Directiva – Profissionais

Público-alvo: 2 Profissionais de RVC que acompanham adultos de nível secundário no CNO do CREF de Sesimbra

Objectivos Gerais:

- Identificar as razões que levaram à suspensão do Processo de RVCC;
- Verificar que estratégias poderão ser utilizadas para reactivar o Processo dos adultos;
- Verificar quais as limitações e os aspectos favoráveis, para o entrevistado, face ao desenvolvimento do Processo de RVCC no CNO do CREF de Sesimbra

Blocos temáticos	Objectivos específicos	Tópicos para o formulário de perguntas	Tópicos Orientadores
<p><u>Bloco A:</u></p> <p>Legitimação da entrevista Motivação do entrevistado</p>	<p>Garantir a confidencialidade da entrevista;</p> <p>Criar um bom ambiente para a entrevista;</p> <p>Apresentar o entrevistador;</p> <p>Expor o objectivo do trabalho.</p>	<p>Apresentar os entrevistadores;</p> <p>Explicar a razão de ser do trabalho e da entrevista;</p> <p>Dar a conhecer ao entrevistado que no trabalho e dada a sua natureza não surgirá o seu nome;</p> <p>Pedir ao entrevistado para utilizar o gravador;</p> <p>Mostrar simpatia, segurança, motivação, clareza, etc. na relação com o entrevistado.</p> <p>Mostrar a importância do entrevistado para a realização do trabalho</p>	
<p><u>Bloco B:</u></p> <p>Percepções sobre as “suspensões” no processo de RVCC</p>	<p>Perceber se o número de suspensões do CNO é percebido como um problema para as Profissionais de RVCC;</p> <p>Identificar qual a fase do processo em que se regista um maior número de suspensões;</p>	<p>Pedir ao entrevistado que nos indique se considera a suspensão dos adultos como sendo um problema para o CNO e porquê</p> <p>Solicitar ao entrevistado que indique qual a fase do processo em que há mais suspensões e porquê?</p>	
		<p>Pedir ao entrevistado que identifique qual a fase do processo em que os adultos sentem mais dificuldades</p>	<p>Localização</p> <p>Horários do CNO</p> <p>Horários das Sessões</p>

<p><u>Bloco C:</u> Motivos da Suspensão</p>	<p>Perceber em que fase do processo os adultos sentem mais dificuldades.</p> <p>Saber o que levou o adulto a suspender o Processo de RVCC;</p>	<p>Pedir ao entrevistado que nos indique, segundo a sua opinião, quais os motivos que levam os adultos a suspenderem o Processo de RVCC;</p>	<p>Duração do Processo</p> <p>Métodos Utilizados</p> <p>Relação Equipa técnico-pedagógica</p>
<p><u>Bloco D:</u> Estratégias</p>	<p>Conhecer a opinião do entrevistado sobre estratégias a implementar de forma, a que outros adultos não venham a suspender o Processo.</p>	<p>Pedir ao entrevistado que indique a possibilidade de existência de estratégias que podem ser desenvolvidas no CNO para diminuir o número de suspensões;</p> <p>Pedir ao entrevistado que indique estratégias que podem ser postas em prática pela equipa técnico-pedagógica para que os adultos suspensos reactivem o Processo de RVCC;</p> <p>Pedir ao entrevistado que indique estratégias ao alcance do próprio centro para os adultos reactivarem o processo de RVCC suspenso.</p>	
<p><u>Bloco F:</u> Finalização da Entrevista</p>	<p>Agradecimentos ao Entrevistado.</p>	<p>Agradecer ao entrevistado a sua disponibilidade em receber a entrevistadora;</p> <p>Agradecer a colaboração que o entrevistado manifestou durante toda a realização do trabalho.</p>	

Anexo 3- Categorização

Grelhas de Cotação das Entrevistas

dos Adultos Suspensos

Grelha de Análise de Conteúdo 1

Motivos da Suspensão

Percepção do processo	<p>“As expectativas que tinha em relação ao processo de RVCC era de que isto tinha alguma coisa a ver com escola, com estudo, com matéria.” Adulto 1</p> <p>“Eu frequentei o 12º ano em algumas disciplinas e quando vim para cá pensei que íamos ter aulas com matéria de estudo.” Adulto 1</p> <p>“Mas também lhe digo, quem faz o 12º ano aqui e depois vai fazer uma prova de aferição na faculdade ... eu acho que não tem a preparação que uma pessoa que frequenta o ensino normal tem.” Adulto 1</p> <p>“Mas a experiência que tinha era mesmo essa ir à procura de matéria de estudo, e não foi nada disso que encontrei.” Adulto 1</p> <p>“As expectativas que tinha em relação ao processo relacionavam-se com a sua duração. Pensava que ia ser algo que não demorasse muito tempo e onde conseguisse aprender alguma coisa.” Adulto 2</p> <p>“Por isso resolvi inscrever-me e como sabia que o processo era algo rápido, tentei.” Adulto 2</p> <p>“(…) forma mais fácil de ter o 12º ano, ou seja, em vez de voltar à escola ou em vez de fazer o 12º ano pelo método antigo, fazê-lo de forma mais fácil com base nas experiências da vida que vamos obtendo, e mais rápida.” Adulto 3</p> <p>“Achei um projecto bastante interessante, um método de aprendizagem bastante inovador e rápido.” Adulto 4</p> <p>“(…) obter o 12º ano de uma forma simplificada.” Adulto 4</p> <p>“Pareceu-me ser um meio mais rápido e mais simples e que não me iria exigir assim muito tempo para poder ficar com as qualificações do 12º ano terminadas.” Adulto 6</p>
Localização	<p>“Apesar de o horário ser compatível era longe da minha habitação, chegava a casa bastante cansado e sem vontade alguma de estudar o pouco que fosse.” Adulto 4</p>
Horários	<p>“O tempo foi o meu pior inimigo. Trabalhava de dia na escola, à noite tomo conta da minha tia que é idosa” Adulto 2</p> <p>“O horário é que infelizmente não se adequou” Adulto 2</p> <p>“Os motivos foram a incompatibilidade de horários devido a minha vida profissional e nunca ter um horário muito definido.” Adulto 5</p> <p>“(…) e incompatibilidade de horários(…)” Adulto 5</p>
Disponibilidade	<p>“Abandonei o processo não foi por não estar a gostar” Adulto 1</p> <p>“Mas foi mesmo o nascimento da minha primeira filha que me fez suspender o processo.” Adulto 1</p> <p>“E aí a primeira filha... não tinha tempo para nada.” Adulto 1</p> <p>“Não me concentrei no processo porque tinha muito pouco tempo livre.” Adulto 2</p> <p>“Abandonei o processo porque na altura tinha que me desdobrar em duas, senão em 3” Adulto 2</p> <p>“Talvez com um pouco de mais vontade tivesse feito o processo” Adulto 2</p> <p>“A disponibilidade emocional também não é muita neste momento”. Adulto 2</p> <p>“Abandonei o processo porque senti falta de motivação pessoal.” Adulto 3</p>

	<p>“ (...) já pensei nisso muitas vezes o problema é o tempo.” Adulto 3</p> <p>“Abandonei o processo porque coincidiu com a minha entrada num novo trabalho.” Adulto 4</p> <p>“Tinha as expectativas de terminar o processo no tempo previsto, devido à minha vida profissional não foi possível” Adulto 5</p> <p>“O processo foi suspenso devido há imensa falta de tempo da minha parte.” Adulto 5</p> <p>“(…)por falta de convicção(…)” Adulto 5</p> <p>“(…) depois comecei a frequentar as sessões e não me surgiu a força de vontade... e chegava a casa e não me apetecia pegar nas coisas. “ Adulto 6</p> <p>“Abandonei o processo porque basicamente não tinha força de vontade e motivação para o desenvolver.” Adulto 6</p> <p>“Não tive dificuldades, não me pareceu difícil, a única dificuldade era mesma minha motivação pessoal.” Adulto 6</p> <p>“E agarrar nos tempos que tinha livres e fazer todas as outras coisas que faço e dedicá-lo ao processo de RVCC e não tive essa força de vontade.” Adulto 6</p> <p>“Não teve a ver com o tipo de trabalhos que tinha que fazer nem com as sessões em si foi mesmo uma questão da minha força de vontade. “ Adulto 6</p> <p>“(…) não é uma questão de falta de tempo é uma questão de motivação pessoal.” Adulto 6</p>
Duração do Processo	<p>“Gostava de concluir o 12.º ano mas sei que através do processo de RVCC posso demorar tanto tempo como num curso de aprendizagem.” Adulto 2</p>
Duração das sessões	<p>“ Por uma questão também de espaço, havia muito espaçamento entre as sessões o que gerava um acompanhamento menos regular que nos faz não trabalhar periodicamente.” Adulto 3</p>
Metodologia	<p>“Mas afinal tínhamos que falar da nossa vida, das experiências de vida que nós tivemos, o que não acho bem nem mal.” Adulto 1</p> <p>“Tinha eu que demonstrar as minhas competências o que se tornava mais difícil” Adulto 2</p> <p>“Sempre tive foi dificuldade em colocar no papel as minhas vivências, aprendizagens” Adulto 2</p> <p>“Depois vi que, infelizmente, não era o que mais se adequava ao meu modo de aprender e às minhas necessidades de aprendizagem” Adulto 2</p> <p>“Gosto de aprender, de tirar apontamentos, de ser estimulada diariamente. Correndo o risco de parecer demasiado conservadora, mas gosto muito de estudar e enquadro-me num tipo de ensino mais formal” Adulto 2</p> <p>“Tenho hábitos de leitura mas os de escrita tenho vindo a perder. Esse também sei que foi um grande problema.” Adulto 2</p> <p>“Para mim era um processo impessoal, havia muitas pessoas numa mesma sala e quando se colocam questões temos que o fazer e partilhar com um grande conjunto de pessoas.” Adulto 3</p> <p>“As dúvidas não são tiradas individualmente, e nós podemos não estar preparados para isso.” Adulto 3</p> <p>“ (...) gostava mais de poder aprender, testar os meus conhecimentos sobre variados assuntos, sei que tenho alguns conhecimentos e quero pô-los à prova, apenas sem ser a falar da minha vida.” Adulto 4</p> <p>“Estava à espera de ter algumas aulas e ter força de vontade para fazer a autobiografia que acabei por não ter.” Adulto 6</p>
Relação com a Equipa Técnico - Pedagógica	<p>“ O meu abandono do processo de nada teve a ver com uma má relação com a equipa.” Adulto 2</p>

Grelha de Análise de Conteúdo 2

Estratégias

Percepção do processo	<p>“E depois também acho que a partir do momento em que nós temos que lá ir mais vezes mas num período mais pequeno podem acontecer duas coisas: ou mais rapidamente desisto ou mais rapidamente continuo. Vocês ao fim de uma semana até teriam logo feedback dos reais interessados no processo.” Adulto 3</p> <p>“Apesar de considerar que o projecto está bastante bom (...)” Adulto 4</p> <p>“As condições da parte do processo em si foram excelentes” Adulto 5</p>
Horários	<p>“Penso que os horários do processo também podiam ser diferentes e haver mais do que uma opção.” Adulto 2</p> <p>“Perguntaram-me das preferências em termos de horário mas só existem grupos a funcionar em horário pós-laboral.” Adulto 2</p> <p>“Eu também trabalho mas se houvesse algo que contemplasse um horário das 17-20, acho que também me motivava.” Adulto 2</p> <p>“Também gostava de ter mais opções em relação ao horário, penso que isso seria uma mais-valia.” Adulto 2</p> <p>“As condições que deveriam existir eram mais tempo da minha parte para o horário previamente definido e mais compatibilidade de horários.” Adulto 5</p>
Duração das sessões	<p>“Sessões mais curtas de uma hora ou de 45 minutos e mais vezes por semana para reforçar a questão do acompanhamento periódico.” Adulto 3</p> <p>“Acompanhamento mais regular mas menos maçador, 2 horas seguidas é muito para um adulto estar fechado numa sala.” Adulto 3</p> <p>“Menos tempo (em vez de duas horas num mesmo dia estas horas deviam ser repartidas por dois dias) duas horas tem muito impacto num dia de um adulto.” Adulto 3</p>
Metodologia	<p>“Foi mesmo por causa da minha filha porque eu gostei de tudo.” Adulto 1</p> <p>“Até acho que as coisas podiam ser menos formais: as sessões podiam ser feitas no bar da escola; em boas noites serem feitas no recinto exterior (pátio) para criar um ambiente em que o aluno não se sinta tão pressionado e tão intimidado para fazer os desabafos que às vezes precisa de fazer no sentido de que pode haver uma experiência que esteja oprimida e que num ambiente mais descontraído possa sair mais facilmente.” Adulto 3</p> <p>“Mais trabalhos técnicos, talvez sobre um assunto à escolha por cada pessoa, uns poderiam escolher um trabalho sobre mecânica por ex. o outro sobre a camada do ozono, o outro sobre os dinossauros e etc.” Adulto 4</p>

Grelha de Análise de Conteúdo 3

Interesse em Reactivar o Processo

“E suspendi o processo mas nunca com a intenção de desistir.” Adulto 1

“Acho que existem todas as condições actuais para reactivar o processo.” Adulto 1

“Agora teria todo o interesse em reactivar o processo de RVCC.” Adulto 1

“Há condições para voltar.” Adulto 1

“Já uma vez andei na escola e não acabei, inscrevi-me aqui e parei, já agora gostava de acabar.” Adulto 1

“Não sei o dia de amanhã e o encolher dos ombros é mesmo um grande inimigo de todos nós.” Adulto 2

“Como durante a noite também não estou disponível a maior parte dos dias, não sei quando irei tentar de novo a minha sorte e finalmente concluir o 12.º ano” (...) “Mas esse é um objectivo que não vou deixar pendente.” Adulto 2

“Quando esta situação mudar, então irei dedicar-me a mim e concluir o 12.º ano, talvez através de um Curso.” Adulto 2

“O interesse em reactivar o processo de RVCC prende-se em cumprir um dos objectivos pessoais que tenho há muito tempo: concluir o 12.º ano.” Adulto 2

“E o facto de estar nos quadros do Ministério da Educação não me permite, nos dias que correm, dizer que tenho uma vida estável.” Adulto 2

“Os cortes no pessoal têm sido imensos.” Adulto 2

“Neste momento até tenho mais coisas para fazer a nível do associativismo do que tinha na altura, tenho muitas actividades extras.” Adulto 3

“Se houvesse aqui um reajuste de horários... se calhar.. “ Adulto 3

“Sim há interesse da minha parte em reactivar o Processo de RVCC para obter o 12º ano, é que há muitos empregos que pedem essa escolaridade. “ Adulto 4

“O interesse da minha parte é enorme porque é uma oportunidade de finalizar algo que ficou para trás (...)” Adulto 5

“Tem dias em que penso nisso e até tenho uma pessoa que trabalha comigo e que está a desenvolver o processo e que sei que tem mais dificuldades que eu e ele está muito empenhado, está dedicado e eu gostava de ter essa força de vontade e não tenho tido.” Adulto 6

“Há sempre algum interesse o pior é a minha motivação pessoal. “ Adulto 6

Anexo 4 - Categorização

Grelhas de Cotação das Entrevistas

Profissionais de RVCC

Entrevista às Profissionais

Grelha de Análise de Conteúdo 4

Percepções sobre as Suspensões

“Pessoalmente considero que a suspensão dos adultos é um problema para o CNO na medida em que isso nos limita em termos das metas que queremos atingir.” Profissional 1

“Por outro lado, pode ser reflexo de que não estamos a fazer bem o nosso trabalho e de que algo está a falhar...” Profissional 1

“Julgo que é sobretudo na fase inicial do processo que se verifica a maior taxa de suspensão.” Profissional 1

“Por mais que se adaptem os métodos de trabalho bem como os instrumentos aplicados é uma realidade que vai continuar a existir, pois esta situação depende da realidade e dos adultos que encontramos, das motivações e expectativas que os trazem até nós”. Profissional 1

“A suspensão de um adulto é sempre um problema por várias razões.” Profissional 2

“A principal razão prende-se com os números e metas a que o CNO está sujeito, um CNO com muitos adultos suspensos vislumbra um futuro com muitos adultos desistentes, visto que muitas vezes a suspensão é só um compasso de espera para a desistência.” Profissional 2

“Outra razão prende-se com a produtividade e motivação da equipa técnico - pedagógica, embora este seja, na minha opinião, um problema a longo prazo2.” Profissional 2

“No que diz respeito a burocracias a suspensão representa um problema por ter de se realizar um conjunto de formalidades para que o adulto seja devidamente informado das consequências da suspensão e muitas vezes estas são complicadas de efectuar pela dificuldade em entrar em contacto com o adulto.” Profissional 2

“Na minha opinião a fase onde se verificam mais suspensões é na fase inicial do Reconhecimento.” Profissional 2

“Como é evidente o facilitismo é muito aliciante e leva as pessoas a suspenderem e procurar outra opção.” Profissional 2

Grelha de Análise de Conteúdo 5

Motivos da Suspensão

Percepção do processo	<p>“Ao tomarem consciência efectiva daquilo que os espera, muitas das vezes, os adultos ficam com dúvidas se é exactamente este o caminho que querem seguir” Técnica 1</p> <p>“Parecem não estar preparados para assumir o compromisso de levarem o processo até ao fim.” Profissional 1</p> <p>“No meu entender, e de acordo com a minha experiência, é na fase inicial do processo (reconhecimento) que se verifica a maior taxa de suspensão”. Profissional 1</p> <p>“Muitas vezes questiono-me se será falta de motivação, falta de preparação e disponibilidade para os ajustamentos exigidos como por exemplo o cumprimento de horários, disciplina, métodos de estudo, duração do processo, etc. Por outro lado será que é uma obrigação?” Profissional 1</p> <p>“Procuram respostas rápidas mas querem aprender...” Profissional 1</p> <p>“É nesta altura que o adulto toma real consciência da metodologia do processo e enfrenta algumas dificuldades.” Profissional 2</p> <p>“A certa altura percebem que o menor tempo não significa menor dificuldade e surgem então as suspensões por desmotivação e desinteresse face a essa dificuldade”. Profissional 2</p> <p>“Existem vários motivos. Aquele que me parece mais comum está relacionado com o que já falei, a percepção do que é um processo RVCC”. Profissional 2</p> <p>“Na minha opinião a maior parte dos casos de suspensão acontecem por desinteresse e desmotivação do adulto face à ideologia do próprio processo RVCC e à sua dificuldade”. Profissional 2</p>
Horários	<p>“Algumas vezes os horários do CNO podem dificultar a frequência de alguns adultos que trabalham por turnos. O facto de não puderem comparecer a todas as sessões acaba por desmotivá-los e levá-los a suspender.” Profissional 2</p>
Disponibilidade	<p>“Esta é uma situação de origem multifactorial (disponibilidade profissional, familiar, pessoal, etc.) sendo que o factor motivação é fundamental.” Profissional 1</p> <p>“A verdade é que o processo exige adaptações e ajustamentos que nem sempre são fáceis e nem sempre as pessoas estão disponíveis para tal. Exige sacrifícios...” Profissional 1</p>

Duração do Processo	<p>“Muitos adultos querem frequentar o RVCC por ser um processo desenvolvido em menos tempo”. Profissional 2</p> <p>“No CNO onde trabalho a duração do processo também pode ser um motivo de suspensão, embora não seja, na minha opinião, uma realidade muito significativa.” Profissional 2</p> <p>“Na minha opinião a maior parte dos casos de suspensão acontecem por desinteresse e desmotivação do adulto face ao tempo de espera”. Profissional 2</p>
Metodologia	<p>“Muitas pessoas ficam descontentes pois pensam que o RVCC é um processo de aprendizagem e quando percebem que terão de ser elas a mostrar o que sabem abandonam o barco” Profissional 2</p> <p>“ O adulto confronta-se com a verdadeira dificuldade do processo, que é realizado de forma muito autónoma, e verifica que não tem o perfil indicado” Profissional 2</p> <p>“A fase do processo onde os adultos sentem mais dificuldades é, na minha opinião, a fase em que têm de começar a escrever a autobiografia.” Profissional 2</p> <p>“Penso que quase todos os adultos, mesmo aqueles que compreendem o processo e a sua metodologia, sentem dificuldades em começar a escrever e enquadrar o referencial na sua história de vida.” Profissional 2</p>
Relação com a Equipa Técnico - Pedagógica	<p>“Quando um adulto desiste há sempre um sentimento de não se ter feito o suficiente por ele em termos de motivação para o processo.” Profissional 2</p> <p>“É uma fase essencial em que o apoio da equipa com sugestões de desenvolvimento se revela muito importante para os adultos ultrapassarem este momento” Profissional 2</p>

Grelha de Análise de Conteúdo 6

Estratégias

Percepção do processo	<p>“Mas a verdade é que ainda que seja sugerida outra oferta formativa os candidatos continuam a insistir no processo porque têm a ideia de que será mais fácil e menos trabalhoso. Quando se deparam com a realidade verificam que não estão no sítio certo.” Profissional 1</p> <p>“Nem sempre o que parece mais fácil é o mais adequado. É preciso mudar esta ideia.” Profissional 1</p> <p>“Acreditarem no projecto do centro e na sua equipa.” Profissional 2</p>
Metodologia	<p>“Não posso deixar de referir a importância do encaminhamento.” Profissional 1</p> <p>“Um encaminhamento mal feito é sinal de desistência ou suspensão do processo” Profissional 1</p> <p>“Outra estratégia passa por apostar mais no diagnóstico e encaminhamento no sentido de “persuadir” os adultos, entenda-se ajudá-los a tomar consciência de qual a oferta mais ajustada a si e às suas necessidades.” Profissional 1</p> <p>“Penso que é possível desenvolver estratégias para minorar as suspensões e que o melhor momento para isso é a fase do diagnóstico/encaminhamento, visto ser uma fase muito precoce”. Profissional 2</p>
Relação com o CNO	<p>“No que diz respeito ao Centro o ideal seria complementar a estratégia mais personalizada da equipa técnico – pedagógica com uma campanha mais geral, mais voltada para os contactos regulares mostrando a importância que cada pessoa, individualmente, pode ter para o centro.” Profissional 2</p> <p>“Outra estratégia é manter a imagem do centro dentro daquilo que é considerado de rigor no sentido da disponibilidade, do atendimento e da facilidade em tratar os assuntos para que os adultos mantenham o sentimento de pertença para com o centro e não se queiram desligar totalmente” Profissional 2</p>

<p>Relação com a Equipa Técnico - Pedagógica</p>	<p>“No que diz respeito às estratégias a utilizar no “combate” à suspensão julgo que as mesmas poderão passar pela manutenção de um contacto permanente (contacto telefónico, emails semanais, SMS, etc.) com os adultos, de modo a que os mesmos se sintam mais apoiados.” Profissional 1</p> <p>“Seria importante reforçar o número de sessões de acompanhamento em grupo e individualmente. Esta poderá ser outra forma de os “prender” e fazer sentir que, de facto, existe um compromisso que assumiram e que o mesmo deverá ser mantido até ao fim” Profissional 1</p> <p>“Numa fase posterior também a equipa deve ter alguma estratégia para diminuir as suspensões por desmotivação.” Profissional 2</p> <p>“As estratégias devem ser mais voltadas para o fomento da auto-estima e auto-confiança dos adultos. Criar uma boa ligação com os adultos é fundamental para compreender qual a razão que os levou a suspender e tentar incentivá-los a continuar apontando sempre quais as mais-valias de terminar o processo.” Profissional 2</p> <p>“Dar um acompanhamento mais personalizado, fazer contactos com alguma regularidade são algumas das formas para manter a ligação com o adulto e incentivá-lo a recomeçar.” Profissional 2</p>
--	---